

คู่มือ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายใน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2569



กลุ่มไลน์ KPI DSD



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ณ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2568

คำนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) ได้อย่างถูกต้อง ตามระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนมีแนวทางในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ที่จะส่งผล ในการเพิ่มประสิทธิภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
พฤษภาคม 2568

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- ระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมาย	1
- หลักการและที่มาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน	2
- กรอบวิธีการและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	5
- ปฏิทินการดำเนินงานตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	8
- ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ฯ (สพร./สนพ.)	10
- รายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ฯ (สพร./สนพ.)	11
- ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ฯ (ส่วนกลาง)	58
- รายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ฯ (ส่วนกลาง)	59
ภาคผนวก	
- แบบฟอร์มตัวชี้วัด 1.8 ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย (ส่วนภูมิภาค)	139
- แบบฟอร์มตัวชี้วัด 2.1 การพัฒนานวัตกรรม (ส่วนภูมิภาค)	142
- แบบฟอร์มตัวชี้วัด 1.8, 1.10, 1.14, 1.17 และ 1.21	145
- แบบฟอร์มตัวชี้วัด 2.1 แผน PMQA 4.0 (ส่วนกลาง)	146

ระบบการ ถ่ายทอดตัวชี้วัด KPIs



KPIs ระดับกรม

- แผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

KPIs ระดับหน่วยงานภายใน



- ข้อสั่งการ/นโยบายและแผนกรม
- ตัวชี้วัดระดับกระทรวง (Strategic KPIs)
- ตัวชี้วัดระดับกรม
- ตัวชี้วัดจากเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)
- แผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0
- Social Trend (BCG, TRM)
- Hot Issue (One Platform, Data Driven Organization, Open Data, Data Analytic, การปรับบทบาทใหม่, การทำ Data Driven Organization, หลักสูตร Online, ตัวชี้วัดตามพันธกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ และการบริหารจัดการภายใน)



KPIs ระดับบุคคล

- ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการ

หลักการและที่มาของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. หลักการและที่มา

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีที่มาจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

มาตรา 3/1 กำหนดว่า “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมิผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ”

1.2 พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

มาตรา 9 (3) กำหนดว่า การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด

มาตรา 12 กำหนดว่าเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ก.พ.ร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อกำหนดมาตรการกำกับการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรหรือโดยวิธีการอื่นใด เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

มาตรา 45 กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด

1.3 คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้ออกคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 5/2559 เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2559

1.4 มติคณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะทำงานกำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการประชุมครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2568 ได้ให้ความเห็นชอบกับกรอบ กลไก และแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีหลักการแนวคิด ดังนี้

- 1) แผนปฏิบัติราชการกรมฯ ระยะ 5 ปี
 - 1.1) ยุทธศาสตร์ชาติ
 - 1.2) แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)
 - 1.3) แผนปฏิบัติราชการรายปี
- 2) ข้อสั่งการ นโยบายและแผนงาน
 - 2.1) ธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)
 - 2.2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้าง
 - 2.3) พัฒนาทักษะดิจิทัล
- 3) Social Trend
 - 3.1) เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)
 - 3.2) TRM (Technology Roadmap for Skill Competition)
- 4) Hot Issue
 - 4.1) การสร้างความผูกพันในองค์กร
 - 4.2) การรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 4.3) การให้บริการที่เชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง
 - 4.4) Data Analytic
 - 4.5) การทำ Data Driven Organization
 - 4.6) การส่งเสริมและสร้างบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร

โดยมีการเชื่อมโยงตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกระทรวง (Strategic KPIs) 2) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกรม 3) มุ่งเน้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเข้าใจรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ฯ และสามารถถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

2.2 เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการดำเนินการตามการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ฯ

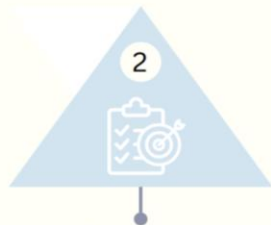
2.3 เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถรายงานผลและจัดเตรียมเอกสารหลักฐานของตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ฯ ได้อย่างถูกต้อง

กรอบแนวคิดในการจัดทำตัวชี้วัดประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับ หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



แผนปฏิบัติราชการกรมฯ ระยะ 5 ปี

- 1.1) ยุทธศาสตร์ชาติ
- 1.2) แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)
- 1.3) แผนปฏิบัติราชการรายปี



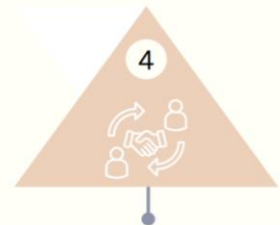
ข้อสั่งการ นโยบาย และแผนงาน

- 2.1) ธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)
- 2.2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
รองรับการจ่ายค่าจ้าง
- 2.3) พัฒนาศักยภาพดิจิทัล



Social Trend

- 3.1) เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)
- 3.2) TRM (Technology Roadmap
for Skill Competition)



Hot Issue

- 4.1) การสร้างความผูกพันในองค์กร
- 4.2) การรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ
และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 4.3) การให้บริการที่เชื่อมโยงกับแพลตฟอร์ม
ดิจิทัลกลาง
- 4.4) Data Analytic
- 4.5) การทำ Data Driven Organization
- 4.6) การส่งเสริมและสร้างบรรยากาศนวัตกรรม
ในองค์กร

กรอบวิธีการและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. การประเมินผล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จะประเมินผลการปฏิบัติราชการใน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Based) ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน เช่น การฟื้นฟูเศรษฐกิจ มติคณะรัฐมนตรี และภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ และ 2) การประเมินศักยภาพ ในการดำเนินงาน (Potential Based) คือ ผลการพัฒนาศักยภาพองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ตามหลักการประเมินตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้ง เป็นหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการดำเนินการของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในเครือข่าย

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม และสถาบันพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยีขั้นสูงด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเภทที่ 2

หน่วยงานในส่วนกลางเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้หน่วยปฏิบัติในพื้นที่ปฏิบัติงานให้เกิดผลผลิตกิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วย หน่วยงานสนับสนุนหลัก ซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานสนับสนุนรองซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุน ด้านนโยบายการตรวจสอบ การกำกับดูแล การอำนวยความสะดวก และการบริหารจัดการภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. วิธีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การติดตามและประเมินผลการดำเนินการใน 3 ลักษณะ คือ

2.1 การศึกษาข้อมูลเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เช่น รายงานการประเมินผลตนเอง (Self Assessment Report : SAR) รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2569 – 30 กันยายน 2569) ผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) รายงานการประชุม แผนการดำเนินงานและภาพถ่าย เป็นต้น

2.2 การสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น ผู้ดูแลตัวชี้วัด ผู้จัดเก็บข้อมูล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นต้น

2.3 การสังเกตการณ์ เช่น การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานความถูกต้องของข้อมูลความน่าเชื่อถือของข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบความสามารถในการตรวจสอบและเข้าถึงข้อมูล

ในขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรืออาจใช้หลายวิธีประกอบกันก็ได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

4. ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

4.1 การติดตามผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569) โดยทุกหน่วยงานบันทึกรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) ในเว็บไซต์ <http://gcloud.dsd.go.th/~esar> ในระหว่างวันที่ 1 – 6 เมษายน 2569 โดยระบบจะปิดในวันที่ 6 เมษายน 2569 เวลา 16.30 น. หากไม่บันทึกตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4.2 การติดตามผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 2 (1 เมษายน – 30 กันยายน 2569) โดยทุกหน่วยงานบันทึกรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) ในเว็บไซต์ <http://gcloud.dsd.go.th/~esar> ในระหว่างวันที่ 1 – 6 ตุลาคม 2569 โดยระบบจะปิดในวันที่ 6 ตุลาคม 2569 เวลา 16.30 น. หากไม่บันทึกตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4.3 การบันทึกผลการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบ Datacenter กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะตัดยอดผลการปฏิบัติราชการที่รายงานผลเข้ามาในระบบ Datacenter รอบที่ 1 วันที่ 31 มีนาคม 2569 เวลา 16.30 น. ซึ่งข้อมูลจะปรากฏในระบบ e-SAR ในวันถัดไป (วันที่ 1 เมษายน 2568) เวลา 10.00 น. และรอบที่ 2 วันที่ 30 กันยายน 2569 เวลา 16.30 น. ซึ่งข้อมูลจะปรากฏในระบบ e-SAR ในวันถัดไป (วันที่ 1 ตุลาคม 2569) เวลา 10.00 น.

4.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าภาพตัวชี้วัดจะดำเนินการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานจากรายงานผลการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) และตรวจสอบผลการประเมินรอบที่ 1 ภายในระหว่างวันที่ 1 – 9 เมษายน 2569 รอบที่ 2 ภายในระหว่างวันที่ 1 – 9 ตุลาคม 2569 ซึ่งผลการพิจารณาของเจ้าภาพแต่ละตัวชี้วัด ถือเป็นที่สุดโดยจะไม่มีการอุทธรณ์

4.5 การรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายใน ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) สามารถศึกษาคู่มือการใช้งานได้ที่หน้าเว็บไซต์ <http://gcloud.dsd.go.th/~esar>

5. แนวทางการประเมินส่วนราชการ

หลักการประเมิน : เปรียบเทียบจำนวนตัวชี้วัดที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายต่อตัวชี้วัดทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบ โดยกำหนดให้ทุกตัวชี้วัดมีค่าน้ำหนักเท่ากัน

ตัวอย่างการประเมิน ของหน่วยงาน x รอบที่.....

ประเด็นการประเมิน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
ตัวชี้วัดที่ ก	- ร้อยละ 100 - มีแผนปรับปรุง	- ร้อยละ 99 - มีแผนปรับปรุง	/	/
ตัวชี้วัดที่ ข	- ร้อยละ 100 - มีแผนปรับปรุง	- ร้อยละ 100 - มีแผนปรับปรุง	/	/

ตัวชี้วัดที่ ค	- มีแผนปรับปรุง	- ไม่มีแผนปรับปรุง		/

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของการวัดผล} = \frac{\text{ตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมิน}}{\text{ตัวชี้วัดทั้งหมด}} \times 100 \Rightarrow = \frac{3}{5} \times 100 = \text{ร้อยละ 60}$$

เกณฑ์การพิจารณา

หน่วยวัด	ระดับต้องปรับปรุง	ระดับมาตรฐาน	ระดับคุณภาพ
ร้อยละ	ต่ำกว่า ร้อยละ 60	ขั้นต้น ร้อยละ 60 – 74.99 ขั้นสูง ร้อยละ 75 – 89.99	สูงกว่า ร้อยละ 90 – 100

หน่วยงาน x มีผลการประเมินในรอบนี้ อยู่ในระดับมาตรฐานขั้นต้น



**ปฏิทินการดำเนินงานตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569**

วัน - เดือน - ปี	กิจกรรม
ต.ค. 2568	ประชุมคณะทำงาน กำกับ ดูแล และติดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน เพื่อพิจารณาตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
21 พ.ย. 2568	ชี้แจงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
6 มี.ค. 2569	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในรายงานผลการดำเนินงาน รอบที่ 1/2569 (1 ต.ค. 68 – 31 มี.ค. 69) และตรวจสอบระบบ e-SAR ระหว่างวันที่ 16 – 20 มี.ค. 2569
1 – 6 เม.ย. 2569	หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) รอบที่ 1/2569 (1 ต.ค. 68 – 31 มี.ค. 69)
1 - 9 เม.ย. 2569	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐานทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR)
16 – 17 เม.ย. 2569	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมิน ฯ นำเสนออธิบดีให้ความเห็นชอบและส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้อำนวยการหน่วยงานต่อไป
1 ก.ย. 2569	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในกรมรายงานผลการดำเนินงาน รอบที่ 2/2569 (1 เม.ย. – 30 ก.ย. 69) และตรวจสอบระบบ e-SAR ระหว่างวันที่ 7 – 11 ก.ย. 2569
1 - 6 ต.ค. 2569	หน่วยงานภายในกรมรายงานการประเมินผลตนเองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) รอบที่ 2 (1 เม.ย. – 30 ก.ย. 69)
1 - 9 ต.ค. 2569	เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐานทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR)
16 - 17 ต.ค. 2569	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมิน ฯ นำเสนออธิบดีให้ความเห็นชอบและส่งผลการประเมินให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้อำนวยการหน่วยงานต่อไป

*คำว่า หน่วยงานภายในกรมในที่นี้ หมายถึง หน่วยงานที่มีสถานที่ตั้งอยู่ภายในส่วนกลางและที่ตั้งอยู่ภายในส่วนภูมิภาค

**คำว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในที่นี้ หมายถึง กลุ่มพัฒนาระบบบริหารที่ทำหน้าที่ในฐานะของกรมในการประเมินหน่วยงานภายในกรม*

- หมายเหตุ
- หากไม่บันทึกรายงานการประเมินผลตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) ตามระยะเวลาที่กำหนดจะไม่รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 - ผลการพิจารณาของเจ้าภาพแต่ละตัวชี้วัดถือเป็นที่สุดโดยจะไม่มีการอุทธรณ์ในกระบวนการที่เจ้าภาพตรวจประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัด



คู่มือการประเมินผล การปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตัวชี้วัดส่วนกลาง ที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

จำนวน 20 ตัวชี้วัด

1. Performance Based

- 1.1 ความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
- 1.2 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2569
- 1.3 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการฝึกอบรมผ่าน DSD Data Driven Organization
- 1.4 ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน
- 1.5 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น
- 1.6 ร้อยละศักยภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม
- 1.7 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
- 1.8 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการ
- 1.9 ระดับความสำเร็จของการใช้ประโยชน์โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ
- 1.10 ระดับความสำเร็จของการพัฒนานักผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัลตามโครงการยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่
- 1.11 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- 1.12 ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 1.13 ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL
- 1.14 ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557
- 1.15 ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Foa)
- 1.16 ระดับความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย
- 1.17 ความสำเร็จของการดำเนินการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
- 1.18 ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย
- 1.19 ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ

2. Potential Based

- 2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมเพื่อต่อยอดไปสู่การให้บริการประชาชน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.1 ความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองบริหารการคลัง

เบอร์ติดต่อ 02 248 3386

- นางสาวศศิชา เลื่อนแป้น
- นางสาววนิดา คงภู

- ☐ ส่วนกลาง ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. ☒ สนพ. ☒ สพข. ☒ Wellness
- ☒ AHRDA ☒ MARA ☒ AMA ☒ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามกลยุทธ์หลัก การกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ ที่ได้รับมอบหมาย ในทุกแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2569 โดยสามารถใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การใช้จ่ายงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรร (พิจารณาจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง)

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569

เงื่อนไข

-

สูตรการคำนวณ

รอบ 6 เดือน : ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณ = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-2 (พิจารณาจากระบบ GFMS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ทั้งปี)}}$

รอบ 12 เดือน : ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณ = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-4 (พิจารณาจากระบบ GFMS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ทั้งปี)}}$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1 ตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569 ใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมไตรมาส 1 - 2 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 45

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง
(ณ วันที่ 31 มี.ค.69)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569 ใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวมไตรมาส 1 - 4 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง
(ณ วันที่ 30 ก.ย.69)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน:

- ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน

- ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
ร้อยละ 100	ร้อยละ 90	ร้อยละ 92	ร้อยละ 100

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.2 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2569

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองแผนงานและสารสนเทศ

เบอร์ติดต่อ 02 245 7065

1. นายไพศาล ราชสิทธิ์
2. นางสาวเพียว อินทอง
3. นางพัทธนันท์ ตีเมืองสอง
4. นางสาวชนิษฐา โออิ้ว

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☐ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. ☒ สนพ. ☒ สพช. ☒ Wellness
- ☒ AHRDA ☒ MARA ☒ AMA ☒ WelDA ☒ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ที่ได้รับเป้าหมายในการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. บันทึกข้อมูลแผนการดำเนินงานของหน่วยงานให้ตรงกับเป้าหมายโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ประกอบด้วย เป้าหมาย (คน) และหลักสูตรการฝึกอบรม ลงในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (http://datacenter.dsd.go.th) หลังจากได้รับการจัดสรรเป้าหมาย จำแนกรายโครงการและกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. บันทึกผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกโครงการ จำแนกตามรายโครงการและกิจกรรม ตามภารกิจฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ ลงในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. บันทึกผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใน 15 วัน (วันทำการ) นับจากดำเนินการกิจกรรมนั้นเสร็จสิ้น

เงื่อนไข

บันทึกผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกโครงการจำแนกตามรายโครงการและกิจกรรม ตามภารกิจฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (http://datacenter.dsd.go.th)

รอบที่ 1 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 - 31 มีนาคม 2569 นับผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในภาพรวมทุกโครงการและกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 60 ตามเป้าหมาย 12 เดือน

รอบที่ 2 ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2569 - 30 กันยายน 2569 นับผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในภาพรวมทุกโครงการและกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 100 ตามเป้าหมายรอบ 12 เดือน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.2 ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2569

สูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned} &\text{ร้อยละของ} \\ &\text{การบรรลุเป้าหมาย} = \frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการและกิจกรรม} \\ &\text{ตามแผนปฏิบัติงาน} \quad \quad \quad \text{(ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้} \\ &\quad \quad \quad \text{พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ} \\ &\quad \quad \quad \text{เป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรในภาพรวมทุกโครงการและกิจกรรม} \quad \quad \quad \times 100 \\ &\quad \quad \quad \text{(ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้} \\ &\quad \quad \quad \text{พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 และรับรองความรู้ความสามารถ)} \end{aligned}$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการ
และกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 60
(เทียบกับเป้าหมาย 12 เดือน)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทุกโครงการ
และกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 100
(เทียบกับเป้าหมาย 12 เดือน)

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

<http://datacenter.dsd.go.th>

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

<http://datacenter.dsd.go.th>

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)
2566	2567	2568	2569
117.85	138.10	144.82	100



คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ปี งบประมาณ 2569



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.3 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการฝึกอบรมผ่าน DSD Data Driven Organization

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองแผนงานและสารสนเทศ

เบอร์โทรศัพท์ : 02 245 7065

1. นายไพศาล ราชสีห์
2. นางสาวชมพูนุท คงสม
3. นางสาวเพียว อินทอง
4. นางพัทธนันท์ ตีเมืองสอง
5. นางสาวชนิษฐา โอ้อั่ว
6. นางสาวไพจิตรรา สุโพธิ์

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☒ สพช.

☒ Wellness

☒ AHRDA

☒ MARA

☒ AMA

☒ WelDA

☒ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแนวทางและขั้นตอนการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization ใช้ข้อมูลนำในการวางแผน ปฏิบัติราชการ โดยหลักสูตรการฝึกอบรมที่นำมาสำรวจความต้องการ (Training Needs Survey) ต้องมีความสอดคล้องกับหลักสูตร ที่เปิดฝึกอบรม โดยผลการฝึกอบรมตามการสำรวจไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของเป้าหมาย (คน) ตามโครงการฝึกอบรมระดับฝีมือที่ได้รับจัดสรร

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. หน่วยงานคัดเลือกหลักสูตรกลาง ไม่น้อยกว่า 10 หลักสูตรในแต่ละโครงการ/กิจกรรม/กิจกรรมย่อย และดำเนินการสำรวจ ข้อมูล (Training Needs Survey) ในไตรมาส 1 - 3 โดยหลักสูตรที่คัดเลือกควรสนับสนุนการพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
2. บันทึกแผนการฝึกอบรม - ผลการฝึกอบรมในระบบฐานข้อมูล (Datacenter) ตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนการดำเนินงาน DSD Data - Driven Organization
3. การเปิดฝึกอบรมต้องเป็นไปตามหลักสูตรที่มีการสำรวจเรียบร้อยแล้ว ดังนี้
 - 3.1 หลักสูตรการเปิดฝึกอบรมต้องมีความสอดคล้องกับหลักสูตรที่มีการสำรวจ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของเป้าหมาย (คน) ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม ที่ได้รับจัดสรร
 - 3.2 การเปิดฝึกอบรมต้องคัดเลือกหลักสูตรจากการสำรวจที่มีความต้องการสูงสุด 3 อันดับแรก ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม

เงื่อนไข

1. กำหนดเป้าหมาย (คน) ในการดำเนินการ DSD Data - Driven Organization ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของเป้าหมาย (คน) ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม ที่ได้รับจัดสรร ตามข้อ 2
2. หน่วยงานคัดเลือกหลักสูตรกลาง ไม่น้อยกว่า 10 หลักสูตรในแต่ละโครงการ/กิจกรรม/กิจกรรมย่อย เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูล (Training Needs Survey) ใน 5 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค 2) โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ 3) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน 4) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือแรงงาน และ 5) โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน ภาคอุตสาหกรรม (รายละเอียดตามเอกสารใน QR Code)
3. หน่วยงานต้องบันทึกแผน - ผลการฝึกอบรมในระบบฐานข้อมูล (Data Center) ในระบบรายงานผลตามระยะเวลาที่กำหนด ในแผนการดำเนินงาน DSD Data - Driven Organization ในแต่ละไตรมาส
4. วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานจากข้อมูลที่ปรากฏในระบบรายงานผลสำรวจความต้องการฝึกอบรมเท่านั้น



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.3 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการฝึกอบรมผ่าน DSD Data Driven Organization

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน) ตามการสำรวจ}}{\text{เป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรตาม}} \times 100$$

โครงการ/กิจกรรม การฝึกยกระดับ (Data Driven)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- คัดเลือกหลักสูตรกลาง ไม่น้อยกว่า 10 หลักสูตรในแต่ละโครงการ/กิจกรรม/กิจกรรมย่อย เพื่อดำเนินการสำรวจข้อมูล (Training Needs Survey) ในไตรมาส 1 และไตรมาส 2
- บันทึกแผน - ผลการฝึกอบรมในระบบฐานข้อมูล (Data Center) ตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนการดำเนินงาน ดังนี้
 - บันทึกแผนการฝึกอบรม ไตรมาส 1 ภายในวันที่ 30 พ.ย. 68 และไตรมาส 2 ภายในวันที่ 28 ก.พ. 69
 - บันทึกผลการฝึกอบรม ไตรมาส 1 ภายในวันที่ 31 ธ.ค. 68 และไตรมาส 2 ภายในวันที่ 31 มี.ค. 69

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ผลการสำรวจข้อมูล (Training Needs Survey) ไตรมาส 1 และไตรมาส 2 จากระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกรเลข
รอบ 12 เดือน ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกรเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- คัดเลือกหลักสูตรกลาง ไม่น้อยกว่า 10 หลักสูตรในแต่ละโครงการ/กิจกรรม/กิจกรรมย่อย เพื่อดำเนินการสำรวจข้อมูล (Training Needs Survey) ในไตรมาส 3
- บันทึกแผน - ผลการฝึกอบรมในระบบฐานข้อมูล (Data Center) ในไตรมาส 3 ตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนการดำเนินงาน โดยบันทึกแผนการฝึกอบรมภายใน วันที่ 31 พ.ค. 69 และบันทึกผลการฝึกอบรมภายใน วันที่ 30 มิ.ย. 69
- แผนการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของเป้าหมาย (คน) ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม/กิจกรรมย่อย ของการฝึกยกระดับฝีมือที่ได้รับการจัดสรรเป้าหมาย
- การเปิดฝึกอบรมต้องเป็นไปตามหลักสูตรที่มีการสำรวจเรียบร้อยแล้ว ดังนี้
 - หลักสูตรการเปิดฝึกอบรมต้องมีความสอดคล้องกับหลักสูตรที่มีการสำรวจ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของเป้าหมาย (คน) ในแต่ละโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับการจัดสรร
 - การเปิดฝึกอบรมต้องคัดเลือกหลักสูตรจากการสำรวจที่มีความต้องการสูงสุด 3 อันดับแรก ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- ผลการสำรวจข้อมูล (Training Needs Survey) ไตรมาส 3
- ผลการฝึกอบรมตามการสำรวจไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของเป้าหมาย (คน) ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม
- ผลการฝึกอบรมใน 3 หลักสูตรแรก ที่มีความต้องการสูงสุดจากการสำรวจ ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)				ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)
2565	2566	2567	2568	2569
n/a	n/a	n/a	88.15	50





องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.4 ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองแผนงานและสารสนเทศ

เบอร์ติดต่อ 02 245 7065

1. นายไพศาล ราชสิทธิ์
2. นางสาวเพียว อินทอง
3. นางพัทธนันท์ ตีเมืองสอง
4. นางสาวชนิษฐา โออิ้ว

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☐ ส่วนกลาง
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. ☒ สนพ. ☒ สพช. ☒ Wellness
- ☒ AHRDA ☒ MARA ☒ AMA ☒ WelDA ☒ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ทั้งนี้ ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น เป็นการเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน ภายหลังการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทำงานตามตำแหน่ง/อาชีพได้ถูกต้องแม่นยำ ความคิดในการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน สุขและมุมมองเชิงบวกที่มีต่อการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง/อาชีพ/ธุรกิจ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

เก็บข้อมูลจากแบบติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำแนกตามหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของกองแผนงานและสารสนเทศ

รอบที่ 1 ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569

รอบที่ 2 ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2569 – 30 กันยายน 2569

เงื่อนไข

1. เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานและบันทึกลงในระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) เท่านั้น
2. ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการในแต่ละโครงการจากผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

สูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned} &\text{ร้อยละประสิทธิภาพการผลิต} \\ &\text{ของปัจจัยด้านแรงงาน} = \frac{\text{ประสิทธิภาพฯ หลังฝึกอบรม} - \text{ประสิทธิภาพฯ ก่อนฝึกอบรม}}{5} \times 100 \end{aligned}$$



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.4 ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
- ร้อยละการตอบแบบติดตามและประเมินผลจากระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ในรอบ 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
- ร้อยละการตอบแบบติดตามและประเมินผลจากระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ในรอบ 12 เดือน

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)
2566	2567	2568	2569
54.62	51.59	63.03	40



แบบสอบถามประสิทธิภาพฯ
ปี งบประมาณ 2569



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.5 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองแผนงานและสารสนเทศ

เบอร์ติดต่อ 02 245 7065

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| 1 นายไพศาล ราชสิทธิ์ | 4 นางพัทธนันท์ ตีเมืองสอง |
| 2 นางสาวชมพูนุท คงสม | 5 นางสาวชนิษฐา โอ้อ้วน |
| 3 นางสาวเพียว อินทอง | 6 นางสาวไพจิตรรา สุโพธิ์ |

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☒ สพช.

☒ Wellness

☒ AHRDA

☒ MARA

☒ AMA

☒ WelDA

☒ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ มีค่าผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยภาพรวมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ประมวลผลจากแบบติดตามการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กรอกผ่านระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ (Datacenter) กรณีฝึกผู้ต้องขังหรือเยาวชนในสถานพินิจ ให้หน่วยงานจัดเก็บแบบติดตามการปฏิบัติงานด้วยเอกสาร และกรอกข้อมูลผ่านระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ

เงื่อนไข

1. เป็นข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามการปฏิบัติงานเท่านั้น
2. ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ทุกโครงการที่กรมดำเนินการจากผู้ผ่านการฝึกอบรม
3. เก็บข้อมูลการตอบแบบติดตามการปฏิบัติงานแต่ละโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เทียบค่าเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละโครงการ
4. ค่าผลผลิตภาพแรงงานเป็นของหน่วยงานที่ดำเนินการ

สูตรการคำนวณ

ผลผลิตภาพแรงงาน = $GDP \text{ ณ ราคาคงที่} \div \text{จำนวนแรงงาน}$

หมายเหตุ : GDP ณ ราคาคงที่ หมายถึง รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมหารด้วย “เงินเฟ้อ” (ดัชนีราคาผู้บริโภคหรือ CPI)
จำนวนแรงงาน หมายถึง จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ตอบแบบติดตามการปฏิบัติงาน

ผลผลิตภาพแรงงานก่อนฝึกอบรม = $(\text{รายได้เฉลี่ยก่อนฝึกอบรม} \times 12) \div \{1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100)\}$

ผลผลิตภาพแรงงานหลังฝึกอบรม = $(\text{รายได้เฉลี่ยหลังฝึกอบรม} \times 12) \div \{1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100)\}$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 เทียบกับผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี (2566 – 2568)
2. การเก็บข้อมูลการตอบแบบติดตามการปฏิบัติงานแต่ละโครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบติดตามการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีผลผลิตภาพแรงงานหลังฝึกอบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 เทียบกับผลผลิตภาพแรงงานก่อนฝึกอบรม
2. การเก็บข้อมูลการตอบแบบติดตามการปฏิบัติงานแต่ละโครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบติดตามการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 60



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.5 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. ค่าผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับผลผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี (2566 – 2568)
(การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล <http://datacenter.dsd.go.th>)
2. ผลการเก็บข้อมูลการตอบแบบติดตามการมีงานทำแต่ละโครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบติดตามการมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

(การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล <http://datacenter.dsd.go.th>)

ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. ค่า ผลผลิตภาพแรงงานหลังผ่านการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 เทียบกับผลผลิตภาพแรงงานก่อนฝึกอบรม
2. (การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล <http://datacenter.dsd.go.th>)
2. ผลการเก็บข้อมูลการตอบแบบติดตามการมีงานทำแต่ละโครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบติดตามการมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

(การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล <http://datacenter.dsd.go.th>)

ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
4.0	4.5	5.0	5.0

หมายเหตุ : *



เอกสารแนบ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.6 ร้อยละศักยภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองแผนงานและสารสนเทศ

เบอร์ติดต่อ 02 245 7065

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| 1 นายไพศาล ราชสิทธิ์ | 4 นางพัทธนันท์ ตีเมืองสง |
| 2 นางสาวชมพูนุท คงสม | 5 นางสาวชนิษฐา ไร่อ้าว |
| 3 นางสาวเพียว อินทอง | 6 นางสาวไพจิตรรา สุโพธิ์ |

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☒ สพช.

☒ Wellness

☒ AHRDA

☒ MARA

☒ AMA

☒ WelDA

☒ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพแรงงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านการแก้ไขปัญหา และด้านการตระหนักถึงความปลอดภัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ประมวลผลจากแบบประเมินศักยภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กรอกผ่านระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ (Datacenter) กรณีฝึกผู้ต้องขังหรือเยาวชนในสถานพินิจ ให้หน่วยงานจัดเก็บแบบติดตามการปฏิบัติงานด้วยเอกสาร และกรอกข้อมูลผ่านระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ

เงื่อนไข

- เป็นข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบประเมินศักยภาพแรงงานเท่านั้น
- ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ทุกโครงการที่กรมดำเนินการจากผู้ผ่านการฝึกอบรม
- เก็บข้อมูลการตอบแบบประเมินศักยภาพแรงงาน ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านการแก้ไขปัญหา และด้านการตระหนักถึงความปลอดภัย
- เก็บข้อมูลการตอบแบบประเมินศักยภาพแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เทียบค่าเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรม
- ค่าศักยภาพแรงงานเป็นของหน่วยงานที่ดำเนินการ

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละศักยภาพแรงงาน} = \frac{\text{ค่าคะแนนเฉลี่ยศักยภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม}}{\text{คะแนนเต็ม (5 คะแนน)}} \times 100$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีศักยภาพแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
- การเก็บข้อมูลการตอบแบบประเมินศักยภาพแรงงาน มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบประเมินศักยภาพแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีศักยภาพแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
- การเก็บข้อมูลการตอบแบบประเมินศักยภาพแรงงาน มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบประเมินศักยภาพแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 60



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.6 ร้อยละศักยภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. ค่าศักยภาพแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
(การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล <http://datacenter.dsd.go.th>)
2. ผลการเก็บข้อมูลการตอบแบบประเมินศักยภาพแรงงาน
มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบ ประเมินศักยภาพแรงงาน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
(การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล <http://datacenter.dsd.go.th>)

ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. ค่าศักยภาพแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
(การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล <http://datacenter.dsd.go.th>)
2. ผลการเก็บข้อมูลการตอบแบบประเมินศักยภาพแรงงาน
มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบ ประเมินศักยภาพแรงงาน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
(การรายงานผลผ่านระบบคลังข้อมูล <http://datacenter.dsd.go.th>)

ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
N.A.	N.A.	N.A.	70.0

หมายเหตุ : *



เอกสารแนบ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.7 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองแผนงานและสารสนเทศ

เบอร์ติดต่อ 0 2245 4042

- นางสาวจันทร์ทิพย์ ขุนพะจันทร์
- นายสิปปภาส สุขผลธรรม
- นางสาวจิรปภา ปิยะไพร

- | | | |
|--|--|---|
| ☐ ส่วนกลาง | ☐ DiSDA | ☐ LoSA |
| ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☒ สพร. | ☒ สนพ. | ☐ สพช. ☐ Wellness |
| ☐ AHRDA | ☐ MARA | ☐ AMA ☐ WelDA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

- ความสำเร็จของการหาความต้องการและบันทึกผลผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
- ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ภายใต้คณะกรรมการ กพร.ปจ.
- ความสำเร็จของการบันทึกและรายงานผลผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. การหาความต้องการและบันทึกผลผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลความต้องการแรงงานและความต้องการฝึกอบรมในพื้นที่ แยกรายอุตสาหกรรมตามประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC (หมวดใหญ่ A – U) และบันทึกผลสำรวจในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

2. การขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนภายใต้คณะกรรมการ กพร.ปจ.

2.1 สพร./สนพ. จัดประชุมคณะกรรมการ กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2569 ภายในไตรมาส 2 เพื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงงาน และเห็นชอบร่างแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2569

2.2 สพร./สนพ. จัดส่งแผนการติดตามและแผนจัดกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ภายใต้คณะกรรมการ กพร.ปจ. รวม 2 กิจกรรม

3. การบันทึกและรายงานผลผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

3.1 สพร./สนพ. ปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดให้ถูกต้องครบถ้วนตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวนปี 2569

3.2 สพร./สนพ. ติดตามและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลการบันทึกผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของหน่วยงานเครือข่าย 4 ไตรมาส

เงื่อนไข

1. สสำรวจความต้องการแรงงาน และความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2568

2. รายงานการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ภายใต้คณะกรรมการ กพร.ปจ. ดังนี้

(1) รอบที่ 1 (ตุลาคม 2568 – 20 มีนาคม 2569)

- วิเคราะห์ข้อมูลแรงงานและยกร่างแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (พ.ศ. 2569 – 257) ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2569

- จัดประชุมคณะกรรมการ กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2569 ภายในไตรมาส 2 เพื่อรับทราบผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงงาน

ให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (พ.ศ. 2569 – 2570) ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2569 แผนการติดตามผลการดำเนินงาน และแผนการจัดกิจกรรมขับเคลื่อน ไม่น้อยกว่า 2 กิจกรรม



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.7 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

เงื่อนไข

- (2) รอบที่ 2 (เมษายน 2569 – 30 สิงหาคม 2569)
- ดำเนินกิจกรรมขับเคลื่อนตามแผนที่อนุมัติ และติดตามผลดำเนินงาน ไตรมาสที่ 2 - 4
 - จัดประชุมคณะกรรมการ กพร.ปจ. ครั้งที่ 2/2569 /แจ้งเวียนรายงานผลการขับเคลื่อนการพัฒนา และข้อเสนอเชิงนโยบายต่อคณะกรรมการ กพร.ปจ.
 - ตรวจสอบผลการดำเนินงานในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ไตรมาสที่ 2 - 4
3. รายงานแผนและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2569 ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
- (1) รอบที่ 1 (ตุลาคม 2568 – 20 มีนาคม 2569) ปรับปรุงข้อมูลแผน ร้อยละ 100 ของข้อมูลในแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดให้ถูกต้องและครบถ้วนตามแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวนปี 2569
- (2) รอบที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการภายใต้แผนพัฒนากำลังคน ปี 2569 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ภายในวันที่ 30 สิงหาคม 2569 และไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ภายในวันที่ 30 กันยายน 2569

สูตรการคำนวณ

(จำนวนโครงการที่บันทึกในระบบฐานข้อมูลฯ / จำนวนโครงการ ตามแผนฯ ฉบับทบทวน) $\times$ 100 = ร้อยละของข้อมูลแผน
(จำนวนโครงการที่ติดตามในระบบฐานข้อมูลฯ / จำนวนโครงการที่บันทึกในระบบฐานข้อมูลฯ) $\times$ 100 = ร้อยละของโครงการที่ติดตามได้

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

รอบที่ 1: ตุลาคม 2568 – 20 มีนาคม 2569

1. การบันทึกผลสำรวจความต้องการในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (31 ธันวาคม 2568)
2. รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2569
3. แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569)
4. แผนการติดตามการดำเนินงานของหน่วยปฏิบัติในพื้นที่และแผนการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
5. การบันทึกแผนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
6. รายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รอบ 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รอบที่ 2: เมษายน 2569 – 30 สิงหาคม 2569

1. การบันทึกข้อมูลผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดในระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
2. รายงานผลการติดตามการดำเนินงานของหน่วยปฏิบัติในพื้นที่และรายงานผลการขับเคลื่อน 2 กิจกรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
3. รายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รอบ 12 เดือน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.7 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- บันทึกผลการสำรวจความต้องการแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี 2569
- รายงานการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2569 (กรณีหน่วยงานไม่สามารถจัดประชุม กพร.ปจ. ได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด จะต้อง มีหนังสือชี้แจงเหตุผลให้กองแผนงานและสารสนเทศทราบ)
- แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2566 – 2570 ฉบับทบทวนปี 2569 (Template ตาม QR Code)
- แผนการติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่และแผนการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดปี พ.ศ. 2569
- บันทึกแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
- รายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รอบ 6 เดือน (Template ตาม QR Code)

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- บันทึกผลพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
- ผลการติดตามการดำเนินงานของหน่วยปฏิบัติในพื้นที่และผลการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ภายใต้คณะกรรมการ กพร.ปจ. 2 กิจกรรม (ผ่านระบบ Google form)
- รายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รอบ 12 เดือน (Template ตาม QR Code)



เอกสารประกอบตัวชี้วัด กพร.ปจ. ปี 2569

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.8 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4360

- นายเอกสิทธิ์ จำปาศรี
- นางสาวพิมพ์พิสุทธิ์ ศรีสวัสดิ์

- | | | |
|--|--|-----------------------------------|
| ☐ ส่วนกลาง | ☐ DiSDA | ☐ LoSA |
| ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☒ สพร. | ☒ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ AHRDA | ☐ MARA | ☐ AMA |
| | | ☐ Wellness |
| | | ☐ WelDA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานในด้านการให้บริการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม พิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ประเภทการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบสอบถามตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566 และจัดทำแผนการปรับปรุง PDCA 6 เดือนแรก โดยนำปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการฝึกอบรม ปี 2569 มาจัดทำแผนปรับปรุง PDCA และนำแผนการปรับปรุงมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามแผนการปรับปรุง PDCA 6 เดือนแรก และรายงานผลการปรับปรุง PDCA

เงื่อนไข

รอบการประเมินที่ 1

- ดำเนินการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- กำหนดปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำมาจัดทำแผนปรับปรุง PDCA 6 เดือนแรก
- วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค
- กำหนดแผนการปรับปรุง ปรับปรุง PDCA 6 เดือนแรก
- รายงานแผนการปรับปรุง ปรับปรุง PDCA 6 เดือนแรก

รอบการประเมินที่ 2

- ดำเนินการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- รายงานผลการปรับปรุง PDCA

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☒ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- ผลการประเมินความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเชิงรุกด้านการฝึกอบรม เสนอต่อผู้อำนวยการที่กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกกำหนด
- รายงานสรุปผลการดำเนินการจากการสำรวจตามแบบฟอร์มที่กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกกำหนด
- ส่งรายงานสรุปผลการดำเนินการจากการสำรวจตามแบบฟอร์มที่กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกกำหนดมายังกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- ผลการประเมินความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- รายงานแผนการปรับปรุง PDCA เสนอต่อผู้อำนวยการ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- นำผลความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้ผ่านการฝึกอบรม มาจัดทำแผนการปรับปรุงและจัดทำข้อเสนอเพื่อให้ผลการดำเนินการสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ
- เสนอรายงานสรุปผลข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม และข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขเชิงรุกให้ผู้อำนวยการหน่วยงานทราบ
- ส่งรายงานสรุปผลข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม และข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขเชิงรุกให้ผู้อำนวยการหน่วยงานทราบมายังกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- ผลการประเมินความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- รายงานผลการปรับปรุง PDCA เสนอต่อผู้อำนวยการ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.9 ระดับความสำเร็จของการใช้ประโยชน์โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

เบอร์ติดต่อ 022455785 ต่อ 1606

1. นายวิเชียร ฤทธิโชติ
2. นางสาวกรวรรณ แซ่อู่
3. นางสาวพริยา อังคชัยวนิชย์
4. นางสาวสิริวิมล บุญแปง
5. นางสาวอรพินธ์ เต็มสุข

- | | | |
|--|--|-----------------------------------|
| ☐ ส่วนกลาง | ☐ DiSDA | ☐ LoSA |
| ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☒ สพร. | ☒ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ AHRDA | ☐ MARA | ☐ AMA |
| | | ☐ Wellness |
| | | ☐ WelDA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

1. แผนการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรอบรับเศรษฐกิจ BCG ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
2. ศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะมีการศึกษาดูงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน
3. เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลงพื้นที่ตรวจติดตามการใช้ประโยชน์ศูนย์เรียนรู้และบำรุงรักษา ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน
4. ผู้เข้าฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรอบรับเศรษฐกิจ BCG ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 - 30 ชั่วโมง

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้นำชุมชน เกษตรกรในพื้นที่ และผู้รับผิดชอบศูนย์เรียนรู้โรงเรียน ร่วมกันกำหนดแผนการดำเนินโครงการ ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569 และรายงานแผนการดำเนินงานผ่านระบบที่กรมกำหนด
2. ร่วมกับผู้รับผิดชอบศูนย์เรียนรู้โรงเรียนและเครือข่ายในพื้นที่ ดำเนินการประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานทุกช่องทางการสื่อสารให้ครอบคลุมพื้นที่
3. ร่วมกับผู้รับผิดชอบศูนย์เรียนรู้โรงเรียน จัดให้มีการศึกษาดูงานหรือการฝึกอบรมโดยใช้ครูพันธุ์ศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ
5. สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรร ร้อยละ 100 และรายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบที่กรมกำหนด

เงื่อนไข

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 - 31 มีนาคม 2569

1. การจัดทำแผนการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรอบรับเศรษฐกิจ BCG ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
2. การศึกษาดูงานศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน รวม 6 ครั้ง
3. การตรวจติดตามการใช้ประโยชน์ศูนย์เรียนรู้และบำรุงรักษา ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน รวม 6 ครั้ง

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2569 - 30 กันยายน 2569

1. การศึกษาดูงานศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน รวม 6 ครั้ง
2. การตรวจติดตามการใช้ประโยชน์ศูนย์เรียนรู้และบำรุงรักษา ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน รวม 6 ครั้ง
3. การรายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรอบรับเศรษฐกิจ BCG ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 - 30 ชั่วโมง โดยรายงานผลการฝึกอบรมตามเป้าหมายและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากโครงการดังกล่าว

หมายเหตุ กรณี มีการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรอบรับเศรษฐกิจ BCG แต่หลักสูตรไม่ได้ดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้ศูนย์เรียนรู้ให้ดำเนินการรายงานผลการฝึกอบรมในระบบรายงานผล โครงการศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำ ฯ ในระบบศูนย์เรียนรู้ตามปกติ

หมายเหตุ ยกเว้น สพร.12 สงขลา สพร.13 กรุงเทพมหานคร สพร.24 ยะลา สพร.36ประจวบคีรีขันธ์ สนพ.ตรัง และสนพ.สตูล



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.9 ระดับความสำเร็จของการใช้ประโยชน์โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมีอาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

ดำเนินงานได้ครบถ้วนทุกประเด็น
ของการดำเนินงานตามเป้าหมาย

รอบ 6 เดือน : ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน : ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ข้อมูลจากระบบรายงานผลโครงการศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำ ฯ (ณ วันที่ 31 มีนาคม 2569) ดำเนินงานได้ครบถ้วนทุกประเด็นของการดำเนินงานตามเป้าหมาย ร้อยละ 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ข้อมูลจากระบบรายงานผลโครงการศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำ ฯ (ณ วันที่ 30 กันยายน 2569) ดำเนินงานได้ครบถ้วนทุกประเด็นของการดำเนินงานตามเป้าหมาย ร้อยละ 100

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. แผนการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรอบรับเศรษฐกิจ BCG ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
2. เอกสารศึกษาดูงานศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรกรแม่นยำ เช่น ใบลงทะเบียนและรูปภาพบันทึกข้อมูลในระบบ Data Center ทุกเดือน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน รวม 6 ครั้ง
3. เอกสารการตรวจติดตามการใช้ประโยชน์ศูนย์เรียนรู้และบำรุงรักษา บันทึกข้อมูลในระบบ Data Center ทุกเดือน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน รวม 6 ครั้ง

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. เอกสารศึกษาดูงานศูนย์เรียนรู้โรงเรียน เกษตรแม่นยำ เช่น ใบลงทะเบียนและรูปภาพ บันทึกข้อมูลในระบบ Data Center ทุกเดือน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน รวม 6 ครั้ง
2. เอกสารการตรวจติดตามการใช้ประโยชน์ศูนย์เรียนรู้และบำรุงรักษา บันทึกข้อมูลในระบบ Data Center ทุกเดือน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน รวม 6 ครั้ง
3. เอกสารผลการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรอบรับเศรษฐกิจ BCG ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 - 30 ชั่วโมงตามเป้าหมายและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)				ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568	2569
-	-	100	100	100

กลุ่มตัวชี้วัด



แบบฟอร์ม





องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Base

1.10 ระดับความสำเร็จของการพัฒนานักผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัล ตามโครงการยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและ
ผู้ประกอบกิจการ

- | | | |
|---|--|-----------------------------------|
| ☐ ส่วนกลาง | ☐ DiSDA | ☐ LoSA |
| ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☒ สพร. | ☒ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ AHRDA | ☐ MARA | ☐ AMA |
| | | ☐ Wellness |
| | | ☐ WelDA |

เบอร์ติดต่อ 02-2454406 ต่อ 1610

1. นายบรรพต ดาวล้อม
2. นายธีรยุทธ ต๊ะปิ่นตา

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้พัฒนาบุคลากรให้สามารถเป็น Digital Advisor และ Labour Productivity Professional (บุคลากรด้านผลิตภาพแรงงาน) สามารถดำเนินโครงการยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่ ช่วยเหลือ SME ให้สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานของตัวสถานประกอบการเอง ก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัยในยุคปัจจุบัน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน /สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ได้รับเป้าหมายให้ดำเนินการตามโครงการยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตาม **กิจกรรมที่ 4.2** พัฒนานักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัล และ**กิจกรรมที่ 4.3** พัฒนานักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัล เพื่อยกระดับความสามารถในการวิเคราะห์เชิงลึก และให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน ตามที่กรมกำหนดและเจ้าหน้าที่ที่ถูกคัดเลือกจาก สพร. / สนพ. เข้ารับการฝึกอบรมครบทั้ง 2 กิจกรรม

เงื่อนไข

1. สพร./สนพ. มีเจ้าหน้าที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมนักผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัล จำนวน 2 คน และ
2. สพร./สนพ. ส่งนักผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัล จำนวน 2 คน (รายเดิม) เข้ารับการพัฒนารั้งที่ 2 กิจกรรมที่ 4.3
3. นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัล สามารถกำกับและควบคุมกระบวนการฝึกอบรมให้กับสถานประกอบการตามกิจกรรมที่ 2 จัดทำรายงานผลการดำเนินการโครงการฯ ส่งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้

สูตรการคำนวณ

-

หมายเหตุ : ตัวชี้วัดนี้ใช้วัดเฉพาะ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับจัดสรรเป้าหมาย ทั้ง 55 แห่ง เท่านั้น



องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1

Performance Base

ชื่อตัวชี้วัด

1.10 ระดับความสำเร็จของการพัฒนานักผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัล
ตามโครงการยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถดำเนินการส่งบุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม 4.2 ตามโครงการ ฯ จำนวน 2 คน ได้ครบถ้วน ของการดำเนินงาน ร้อยละ 100

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งบุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม 4.2 ตามโครงการ การยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ รองรับเศรษฐกิจใหม่ จำนวน 2 คน โดยบันทึกรายชื่อ ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมในระบบ Data Center (ระบบแจ้งชื่อเข้าร่วมสัมมนา)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถดำเนินการส่งบุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม 4.3 ตามโครงการ ฯ และเข้าร่วมครบถ้วน 2 กิจกรรม และส่งรายงานผลการดำเนิน โครงการ ได้ครบถ้วนทุกประเด็นของการดำเนินงาน ร้อยละ 100

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งบุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม 4.3 ตามโครงการยกระดับผลิตภาพ แรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่ จำนวน 2 คน (เป็นบุคลากรเดียวกับที่เข้าร่วมกิจกรรม 4.2) โดยบันทึกรายชื่อ ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมในระบบ Data Center (ระบบแจ้งชื่อเข้า ร่วมสัมมนา)
2. บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมของโครงการ ฯ ครบถ้วน 2 กิจกรรม
3. เอกสารสรุปผลการดำเนินการโครงการ ฯ (ส่งผ่าน Google Form ในกลุ่มไลน์ ผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่ ปี 2569)

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)				ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568	2569
-	-	-	100	100

หมายเหตุ : *

กลุ่มไลน์ผลิตภาพแรงงาน
รองรับเศรษฐกิจใหม่ ปี 2569





องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.11 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

เบอร์ติดต่อ 02 245 4837

- นางสาวรชดา สุวิสุทธิเกษม
- นางสาวศิริพร นวกังสตาล

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- | | |
|--|---|
| ☐ ส่วนกลาง | ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค |
| ☒ สพร. | ☒ สนพ. (ที่ได้รับจัดสรรเป้าหมาย) |
| ☐ สพช. | ☐ Wellness ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA |
| ☐ DiSDA | ☐ WelDA ☐ LoSA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน **กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ** และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ร้อยละ 100

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- สพร./สนพ. จัดทำแผนผลักดันให้สถานประกอบกิจการ/ นายจ้าง ทราบเรื่องการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และให้ลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบ ฯ ซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และเป็นผู้มีงานทำ ณ วันที่ตอบแบบสำรวจค่าจ้าง
- สพร./สนพ. ผลักดันให้สถานประกอบกิจการ/นายจ้าง ทราบเรื่องการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานตรงสายงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และทอด “แบบสำรวจความต้องการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (แบบสำรวจความต้องการทดสอบ)”
- สพร./สนพ. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานในระบบ (มาตรา 33) หรือแรงงานที่จะเข้าสู่การจ้างงาน (มาตรา 39) ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เข้ารับการทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด
- สพร./สนพ. ดำเนินการจัดฝึกอบรมยกระดับฝีมือในสาขาที่กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน **ชื่อหลักสูตรที่ฝึกอบรมต้องตรงกับชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ** ระยะเวลาการฝึกอบรมระหว่าง 18 – 60 ชั่วโมง
- สพร./สนพ. ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาและระดับที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร ทั้งนี้ การดำเนินการฝึกอบรมและการทดสอบ ฯ สามารถแยกดำเนินการได้ โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่อง
- สพร./ สนพ. ทอด “แบบประเมินความพึงพอใจในการให้บริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (แบบประเมินความพึงพอใจ) หลังจากทดสอบเสร็จสิ้น
- สพร./สนพ. ออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบฯ
- สพร./สนพ. ตรวจสอบสถานะการจ้างงานของผู้ผ่านการทดสอบ ฯ หลังจากผ่านการทดสอบฯ ไม่น้อยกว่า 60 วัน โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ดังนี้
 - ส่งรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบฯ ให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรวจสอบสถานะการจ้างงาน ตามแบบฟอร์ม “แบบฟอร์มส่งให้ สปส.” (หนังสือสำนักงานประกันสังคมและแบบฟอร์มเป็นหลักฐาน)
 - ตรวจสอบที่ “ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน” หัวข้อ “เชื่อมโยงข้อมูล (Linkage Center)” เลือก “ตรวจสอบ ม. 33” (แคปหน้าจอเป็นหลักฐานและบันทึกลงในแบบฟอร์ม “ข้อมูลรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ”)
- สพร./สนพ. ทอด “แบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ” (แบบสำรวจค่าจ้างยก-ทอด) **ทุกคน** โดยผู้ผ่านการทดสอบเป็นแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการและมีสถานะความเป็นลูกจ้างในวันที่ดำเนินการสำรวจ (มาตรา 33) ทั้งนี้ ในการสำรวจข้อมูลแต่ละสาขาต้องได้รับแบบสำรวจกลับมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 5



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.11 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย (ต่อ)

10. รายงานผลในระบบ e-SAR ตามข้อ 8. ได้แก่ หลักฐานการตรวจสอบสถานะการจ้างงานของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- *แบบสำรวจความต้องการการทดสอบ/แบบประเมินความพึงพอใจ/แบบสำรวจค่าจ้าง ดำเนินการผ่าน “ระบบติดตามความพึงพอใจ/ผลสัมฤทธิ์ ปี 69” (รูปต้นไม้)
 - *แบบสำรวจความต้องการการทดสอบ/แบบประเมินความพึงพอใจ/แบบสำรวจค่าจ้าง ท้ายแบบสอบถาม จะมีการประชาสัมพันธ์การจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานตรงสายงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เงื่อนไข

- ตัวชี้วัดนี้ตัดยอดคนที่ผ่านการทดสอบ ๑ วันที่ 31 พฤษภาคม 2569
- ให้ดำเนินการทอแบบสำรวจค่าจ้าง ๑ หลังจากทดสอบแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 60 วัน
- รายชื่อที่จะทอแบบสำรวจค่าจ้าง ๑ ต้องเป็นผู้ผ่านการทดสอบ ๑ ที่ผ่านการตรวจสอบจากสำนักงานประกันสังคม หรือจากการตรวจสอบผ่านระบบ “ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน” หัวข้อ “เชื่อมโยงข้อมูล (Linkage Center)
- “จำนวนผู้ผ่านการทดสอบ ๑ ที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” ต้องทำงานตรงในสาขาอาชีพที่ทดสอบ ๑ ทั้งหมดหรือส่วนใดส่วนหนึ่ง

สูตรการคำนวณ
รอบ 6 เดือน

$$\frac{\text{ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ในรอบ 6 เดือน}}{\text{เป้าหมายที่ได้รับจัดสรร}} = \frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม}}{\text{เป้าหมายที่ได้รับจัดสรร}}$$

รอบ 12 เดือน

$$\frac{\text{ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบที่ทำงานในสาขาอาชีพที่ทดสอบ ๑}} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบ ๑ ที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบที่ทำงานในสาขาอาชีพที่ทดสอบ ๑}} \times 100$$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ในรอบ 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 100

หลักฐาน

รอบประเมิน 6 เดือน

- 1) แผนการผลักดันให้สถานประกอบกิจการ/นายจ้างทราบเรื่องการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- 2) รายงานผลผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th>)

รอบประเมิน 12 เดือน

- 1) แบบรายงาน “การตรวจสอบสถานะการจ้างงานของผู้ผ่านการทดสอบ ๑”
- 2) หลักฐานการตรวจสอบสถานะการจ้างงานของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เทียบกับผู้ผ่านการทดสอบที่ทำงานในสาขาอาชีพที่ทดสอบ ๑ เป้าหมายมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบประเมิน 6 เดือน :

☒ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบประเมิน 12 เดือน

☒ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร
☒ กรอกเลข (จำนวนผู้ผ่านการทดสอบและมีสถานะการจ้างงาน (ม.33))



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.11 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
87.03	94.75	100	100

หมายเหตุ : การตรวจสอบสถานะการจ้างงาน สามารถดำเนินการได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบผ่านสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ดาวนโหลดแบบฟอร์ม “แบบฟอร์มส่งให้ สปส.”

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1GJlCYHBkaHtCjaSpr9VzIwdkX_gScu/edit?usp=sharing&ouid=115625657465867864338&rtf=true&sd=true



2. ตรวจสอบผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน” หัวข้อ “เชื่อมโยงข้อมูล (Linkage Center)”
เลือก “ตรวจสอบ ม. 33”

https://drive.google.com/file/d/1dF5hY5ZWNutlDNgKIH7J2cOupA5_/view?usp=sharing



แบบฟอร์ม “ข้อมูลรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ”

<https://docs.google.com/document/d/1L-ssBY46BzPZBf5U2AAadjdML5MtVaW/edit?usp=sharing&ouid=115625657465867864338&rtf=true&sd=true>



ตัวอย่างแบบฟอร์ม <https://drive.google.com/drive/folders/1EJfxRwmezXBfPLmAFfhCR2orBxxRYqb7?usp=sharing>

- แบบสำรวจความต้องการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (แบบสำรวจความต้องการทดสอบ)
- แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (แบบประเมินความพึงพอใจ)
- แบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ (แบบสำรวจค่าจ้างยก-ทด)





องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.11 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้าง
ตามมาตรฐานฝีมือ

เริ่มต้น

1. สพร./สนพ. จัดทำแผนผลักดันให้สถานประกอบกิจการ/ นายจ้าง ทราบเรื่องการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และให้ลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบ ฯ ซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และเป็นผู้มีงานทำ ณ วันที่ตอบแบบสำรวจค่าจ้าง
2. สพร./สนพ. ทอด “แบบสำรวจความต้องการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (แบบสำรวจความต้องการทดสอบ) และประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการ/นายจ้าง ทราบเรื่องการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานตรงสายงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. สพร./สนพ. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานในระบบ (มาตรา 33) หรือแรงงานที่จะเข้าสู่การจ้างงาน (มาตรา 39) ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เข้ารับการทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด
4. สพร./สนพ. ดำเนินการจัดฝึกอบรมยกระดับฝีมือในสาขาที่กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน **ชื่อหลักสูตรที่ฝึกอบรมต้องตรงกับชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ** ระยะเวลาการฝึกอบรมระหว่าง 18 – 60 ชั่วโมง
5. สพร./สนพ. ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาและระดับที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร ทั้งนี้ การดำเนินการฝึกอบรมและการทดสอบ ฯ สามารถแยกดำเนินการได้โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่อง
6. สพร./สนพ. ทอด “แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (แบบประเมินความพึงพอใจ) หลังจากทดสอบเสร็จสิ้น
7. สพร./สนพ. ออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบ ฯ
8. สพร./สนพ. ตรวจสอบสถานะการจ้างงานของผู้ผ่านการทดสอบ ฯ หลังจากผ่านการทดสอบ ฯ ไม่น้อยกว่า 60 วัน โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ดังนี้
 - ส่งรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบ ฯ ให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรวจสอบสถานะการจ้างงาน ตามแบบฟอร์ม “แบบฟอร์มส่งให้ สปส.” (หนังสือสำนักงานประกันสังคมและแบบฟอร์มเป็นหลักฐาน)
 - ตรวจสอบที่ “ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน” หัวข้อ “เชื่อมโยงข้อมูล (Linkage Center)” เลือก “ตรวจสอบ ม. 33” (แคปหน้าจอเป็นหลักฐานและบันทึกลงในแบบฟอร์ม “ข้อมูลรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ”)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.11 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

9. สพร./สนพ. ทอด “แบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ” (แบบสำรวจค่าจ้างยก-ทด) ทุกคน โดยผู้ผ่านการทดสอบเป็นแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการและมีสถานะความเป็นลูกจ้างในวันที่ดำเนินการสำรวจ (มาตรา 33) ทั้งนี้ ในการสำรวจข้อมูลแต่ละสาขาต้องได้รับแบบสำรวจกลับมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

10. รายงานผลในระบบ e-SAR ตามข้อ 7. ได้แก่ หลักฐานการตรวจสอบสถานะการจ้างงานของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

สิ้นสุด



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.12 ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

เบอร์ติดต่อ 02 245 4837

- นางสาวรชดา สุวิสุทธิเกษม
- นางสาวศิริพร นวกังสดาล

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ ส่วนกลาง | ☒ DiSDA | ☐ LoSA |
| ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☒ สพร. | ☒ สนพ. (ที่ได้รับจัดสรรเป้าหมาย) | |
| ☒ สพข. | ☒ Wellness | ☒ AHRDA ☒ MARA |
| ☒ AMA | ☒ WelDA | |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน **กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ** และมีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- สพร./สนพ./หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการทอด “**แบบสำรวจความต้องการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ**” (แบบสำรวจความต้องการทดสอบ)
- สพร./สนพ./หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เข้ารับการทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด
- สพร./สนพ./หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทั้งนี้ กำหนดให้ทดสอบในสาขาที่กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน **ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70** ของเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร
- สพร./สนพ./หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ทอด “**แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ**” (แบบประเมินความพึงพอใจ) หลังจากทดสอบเสร็จสิ้น
- สพร./สนพ./หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบ ฯ
- สพร./สนพ./ หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ทอด “**แบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบกิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ**” (แบบสำรวจค่าจ้างทดสอบ) หลังจากผ่านการทดสอบ ฯ **ไม่น้อยกว่า 30 วัน**
- กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานติดตามประเมินผลโครงการผ่านระบบระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th>)

* แบบสำรวจความต้องการการทดสอบ/แบบประเมินความพึงพอใจ/แบบสำรวจค่าจ้าง ดำเนินการผ่าน “ระบบติดตามความพึงพอใจ/ผลสัมฤทธิ์ ปี 69” (รูปต้นไม้)

เงื่อนไข

- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาที่กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน **ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70** ของเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร
- ให้ดำเนินการทอดแบบสำรวจผู้ผ่านการทดสอบฯ หลังจากทดสอบฯ แล้วเสร็จ **ไม่น้อยกว่า 30 วัน**



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.12 ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติ

รอบ 6 เดือน

$$\text{ร้อยละของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน} \\ \text{แห่งชาติในสาขาที่มีอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ} \\ \text{ที่ได้รับจัดสรรในรอบ 6 เดือน} = \frac{\text{ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขา} \\ \text{ที่มีอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ} \\ \text{เป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ในรอบ 6 เดือน}}{\text{เป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ในรอบ 6 เดือน}} \times 100$$

รอบ 12 เดือน

$$\text{ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการ} \\ \text{ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ} = \frac{\text{ผู้ตอบแบบสำรวจ} \\ \text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบ}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบ}} \times 100$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบประเมิน 6 เดือน :

☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบประเมิน 12 เดือน

☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ร้อยละของผู้เข้ารับการทดสอบในสาขาอาชีพที่กำหนดอัตราค่าจ้างตาม
มาตรฐานฝีมือ เทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ผู้ตอบ “แบบสำรวจ ค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบกิจกรรมทดสอบมาตรฐาน
ฝีมือแรงงานแห่งชาติ ” ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
(แบบสำรวจค่าจ้างทชชาติ)

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานผลผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(<http://datacenter.dsd.go.th>)

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานผลผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(<http://datacenter.dsd.go.th>)

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
n/a	76.30	87.11	70

ตัวอย่างแบบฟอร์ม <https://drive.google.com/drive/folders/1EJfxRwmezXBfPLmAFfhCR2orBxxRYqb7?usp=sharing>

- แบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบกิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (แบบสำรวจค่าจ้างทชชาติ)





องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.13 ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

เบอร์ติดต่อ 0 2245 1703

1. นางสาววิชา อินทร์

- ☐ ส่วนกลาง (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)
- ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☒ สพร. ☒ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานประชาสัมพันธ์ และให้คำแนะนำการสมัครยื่นคำขอ และติดตามผลการประเมินความรู้ความสามารถ ผ่าน Application DSD-SKILL ตามเป้าหมายร้อยละที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถกำหนดเป้าหมาย และงบประมาณให้กับศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ทั้ง 77 แห่ง
2. สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถจัดทำแนวปฏิบัติการรับรองความรู้ความสามารถและการจัดสรรเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
3. สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถแจ้งเวียนแนวปฏิบัติการรับรองความรู้ความสามารถและการจัดสรรเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้กับศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน)
5. ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ประชาสัมพันธ์ให้กับผู้รับบริการการรับรองความรู้ความสามารถดำเนินการสมัครยื่นคำขอ และติดตามผลการประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL
6. รวบรวม สรุปข้อมูล และจัดทำรายงานร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL มายังสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถในไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 30 มีนาคม 2569 และไตรมาสที่ 4 ภายในวันที่ 30 กันยายน 2569 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผ่านทางระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ (E-SARABUN)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.13 ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL

เงื่อนไข

1. เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569

1.1 รวบรวม สรุปข้อมูล และจัดทำรายงานร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL มายังสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถในไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 30 มีนาคม 2569 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผ่านทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E – SARABUN)

1.2 ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL ร้อยละ 8 ขึ้นไปของเป้าหมายการประเมินความรู้ความสามารถที่หน่วยงานได้รับ

2. เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2569 – 30 กันยายน 2569

2.1 รวบรวม สรุปข้อมูล และจัดทำรายงานร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL มายังสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถในไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 30 มีนาคม 2569 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผ่านทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E – SARABUN)

2.2 ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL ร้อยละ 15 ขึ้นไปของเป้าหมายการประเมินความรู้ความสามารถที่หน่วยงานได้รับ

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. รายงานร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL มายังสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถในไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 30 มีนาคม 2569 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผ่านทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-SARABUN)
2. ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL ร้อยละ 8 ขึ้นไปของเป้าหมายการประเมินความรู้ความสามารถที่หน่วยงานได้รับ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. รายงานร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL มายังสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถในไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 30 กันยายน 2569 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผ่านทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-SARABUN)
2. ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL ร้อยละ 15 ขึ้นไปของเป้าหมายการประเมินความรู้ความสามารถที่หน่วยงานได้รับ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.13 ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. รายงานร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL มายังสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถในไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 30 มีนาคม 2569 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผ่านทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-SARABUN)
2. ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL ร้อยละ 8 ขึ้นไปของเป้าหมายการประเมินความรู้ความสามารถที่หน่วยงานได้รับ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. รายงานร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL มายังสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถในไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 30 กันยายน 2569 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผ่านทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-SARABUN)
2. ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL ร้อยละ 15 ขึ้นไปของเป้าหมายการประเมินความรู้ความสามารถที่หน่วยงานได้รับ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เป้าหมาย ปี 2569 : ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
-	-	-	15

หมายเหตุ : * ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้จากระบบรับรองความรู้ความสามารถ (E-LICENSE) หัวข้อ “รายงาน” เลือกรายการ “รายงานสำหรับผู้บริหาร” และเลือกรายงาน “ลำดับที่ 15 การยื่นคำขอผ่านแอปพลิเคชัน DSD-SKILL และมาสมัครด้วยตนเอง ณ ที่ตั้งหน่วยงาน (Walk-in)”



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.14 ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

เบอร์ติดต่อ 0 2245 1703

1. สิบเอกภูมิศักดิ์ ลาภเหลือ

☐ ส่วนกลาง (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร. ☒ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness

☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA ☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานดำเนินการออกตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 พร้อมบันทึกผลการดำเนินงานผ่านระบบรับรองความรู้ความสามารถ (E-LICENSE) และรายงานผลการดำเนินงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถแจ้งเวียนแนวปฏิบัติการออกตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานศึกษา รวบรวมข้อมูลสถานประกอบกิจการ ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถแต่ละจังหวัด พร้อมจัดทำแผนการออกตรวจ
3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการออกตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ตามเป้าหมาย และแนวปฏิบัติการออกตรวจที่กำหนด (รายละเอียดตาม QR Code ที่แนบ)
4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานรายงานผลการดำเนินการออกตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 พร้อมแนบไฟล์แบบ ตร. 1 และภาพถ่ายกิจกรรม ณ สถานที่ออกตรวจฯ ในรูปแบบไฟล์ .jpg, .jpeg, .png, .webp, .pdf รองรับขนาดไม่เกิน 10 MB ลงในระบบรับรองความรู้ความสามารถ (E-LICENSE) (รายละเอียดตาม QR Code ที่แนบ) ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป ยกเว้นเดือนกันยายน ให้รายงานภายในวันที่ 15 กันยายน 2569
5. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสรุปรายงานการออกตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นประจำทุกไตรมาส และส่งหนังสือสรุปรายงานดังกล่าว ตามแบบรายงานที่กำหนด (ตัวอย่างแบบรายงานตาม QR Code ที่แนบ) ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป ยกเว้นเดือนกันยายน ให้รายงานภายในวันที่ 15 กันยายน 2569



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.14 ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

เงื่อนไข

1. เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569

1.1 หน่วยงานต้องบันทึกข้อมูลตามแบบตรวจ ตร. 1 พร้อมแนบไฟล์แบบ ตร. 1 และภาพถ่ายกิจกรรม ณ สถานที่ออกตรวจ ลงในระบบรับรองความรู้ความสามารถ (E-LICENSE) ให้เสร็จสิ้น ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไปออกตรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 62 ของเป้าหมายการตรวจที่หน่วยงานได้รับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1.2 หน่วยงานต้องทำหนังสือสรุปผลการตรวจเป็นประจำทุกไตรมาสให้สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถผ่านทางระบบ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-SARABUN) ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป (ตัวอย่างแบบรายงานตาม QR Code ที่แนบ)

2. เป้าหมายตามรอบประเมินรอบที่ 2 ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2569 – 30 กันยายน 2569

2.1 หน่วยงานต้องบันทึกข้อมูลตามแบบตรวจ ตร. 1 พร้อมแนบไฟล์แบบ ตร. 1 และภาพถ่ายกิจกรรม ณ สถานที่ออกตรวจ ลงในระบบรับรองความรู้ความสามารถ (E-LICENSE) ให้เสร็จสิ้น ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป ยกเว้นเดือนกันยายน ขอให้บันทึก ลงในระบบรับรองความรู้ความสามารถ (E-LICENSE) ภายในวันที่ 30 ของเดือนนั้น และดำเนินการออกตรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ของเป้าหมายการตรวจที่หน่วยงานได้รับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

2.2 หน่วยงานต้องทำหนังสือสรุปผลการตรวจเป็นประจำทุกไตรมาสให้สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถผ่านทางระบบ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-SARABUN) ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป ยกเว้นเดือนกันยายน ให้รายงานภายในวันที่ 15 กันยายน 2569 (ตัวอย่างแบบรายงานตาม QR Code ที่แนบ)

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกละ

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกละ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. หน่วยงานต้องบันทึกข้อมูลตามแบบตรวจ ตร. 1 พร้อมแนบไฟล์แบบ ตร. 1 และภาพถ่ายกิจกรรม ณ สถานที่ออกตรวจ ลงในระบบรับรองความรู้ความสามารถ (E-LICENSE) ให้เสร็จสิ้น ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไปออกตรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 62 ของเป้าหมายการตรวจที่หน่วยงานได้รับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

2. หน่วยงานต้องทำหนังสือสรุปผลการตรวจเป็น ประจำทุกไตรมาสให้สำนักงานรับรองความรู้ ความสามารถผ่านทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-SARABUN) ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป (ตัวอย่าง แบบรายงานตาม QR Code ที่แนบ)

1. หน่วยงานต้องบันทึกข้อมูลตามแบบตรวจ ตร. 1 พร้อมแนบไฟล์แบบ ตร. 1 และภาพถ่ายกิจกรรม ณ สถานที่ออกตรวจ ลงในระบบรับรองความรู้ความสามารถ (E-LICENSE) ให้เสร็จสิ้น ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป ยกเว้นเดือนกันยายน ขอให้บันทึก ลงในระบบรับรองความรู้ความสามารถ (E-LICENSE) ภายในวันที่ 30 ของเดือนนั้น และดำเนินการออกตรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ของเป้าหมายการตรวจที่หน่วยงานได้รับ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

2. หน่วยงานต้องทำหนังสือสรุปผลการตรวจเป็นประจำทุกไตรมาสให้สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถผ่านทางระบบ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-SARABUN) ภายในวันที่ 5 ของเดือน ถัดไป ยกเว้นเดือนกันยายน ให้รายงานภายในวันที่ 15 กันยายน 2569 (ตัวอย่างแบบรายงานตาม QR Code ที่แนบ)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.14 ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. หน่วยงานต้องบันทึกข้อมูลตามแบบตรวจ ตร. 1 พร้อมแนบไฟล์แบบ ตร. 1 และภาพถ่ายกิจกรรม ณ สถานที่ออกตรวจ ลงในระบบรับรองความรู้ความสามารถ (E-LICENSE) ให้เสร็จสิ้น ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไปออกตรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 62 ของเป้าหมายการตรวจที่หน่วยงานได้รับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
2. หน่วยงานต้องทำหนังสือสรุปข้อมูลการตรวจเป็นประจำทุกไตรมาสให้สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถผ่านทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-SARABUN) ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป (ตัวอย่างแบบรายงานตาม QR Code ที่แนบ)

1. หน่วยงานต้องบันทึกข้อมูลตามแบบตรวจ ตร. 1 พร้อมแนบไฟล์แบบ ตร. 1 และภาพถ่ายกิจกรรม ณ สถานที่ออกตรวจ ลงในระบบรับรองความรู้ความสามารถ (E-LICENSE) ให้เสร็จสิ้น ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป ยกเว้นเดือนกันยายน ขอให้บันทึกลงในระบบรับรองความรู้ความสามารถ (E-LICENSE) ภายในวันที่ 30 ของเดือนนั้น และดำเนินการออกตรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ของเป้าหมายการตรวจที่หน่วยงานได้รับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
2. หน่วยงานต้องทำหนังสือสรุปข้อมูลการตรวจเป็นประจำทุกไตรมาสให้สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถผ่านทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-SARABUN) ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป ยกเว้นเดือนกันยายน ให้รายงานภายในวันที่ 15 กันยายน 2569 (ตัวอย่างแบบรายงานตาม QR Code ที่แนบ)

เป้าหมาย ปี 2569 : ร้อยละความสำเร็จของการตรวจตาม
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
-	-	-	100

หมายเหตุ :

เอกสารประกอบ
ตามตัวชี้วัด





องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.15 ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Foa)

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 3217

- นางชญาดา อักษรฐิติโชติ
- นางสาวณฤมาศ อุดสาคุ
- นางสาวอัญชลี วัชยศ
- นางสาวทวีพร รักษ์ภักดิ์
- นางสาววารุณีย์ หอกกิ้ง
- นางสาวจิราวรรณ เกตุมุต

☐ ส่วนกลาง

☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☒ สพร.

☒ สนพ.

☒ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

☐ LoSA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

พิจารณาจาก : การเข้าใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Finance Operations and Accounting)

- ร้อยละผลการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานเทียบกับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับจัดสรรทั้งปีงบประมาณ
- จำนวนเดือนที่จัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงานถูกต้องตามหลักการบัญชี และส่งผ่านระบบ e-Foa

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- รอบการประเมินที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 - 31 มีนาคม 2569
- รอบการประเมินที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2569 - 30 กันยายน 2569

- ร้อยละผลการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานเทียบกับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับจัดสรรทั้งปีงบประมาณ
พิจารณาจากความสามารถในการใช้จ่ายเงินเทียบกับเงินที่ได้รับจัดสรร

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานเบิกจ่าย}}{\text{จำนวนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับจัดสรรทั้งปี}} \times 100$$

(พิจารณาจากระบบรายงานผลการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://e-foa.dsd.go.th>))

โดย “เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับ” หมายถึง

1.1 เงินที่ได้รับจัดสรรตั้งแต่นปีงบประมาณ

1.1.1 จำนวนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่หน่วยงานได้รับจัดสรร รวมตั้งแต่ต้นปีงบประมาณทุกรายการ ทั้งนี้ หากมีเงินเหลือจ่ายโดยไม่มี
ความจำเป็นใช้จ่ายอีกต่อไปให้ส่งคืนเงินทันที หรือไม่เกินวันที่ 31 พฤษภาคม 2569 และมีหนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินพร้อมเอกสารหลักฐาน
การโอนเงิน เพื่อประกอบการลดยอดเงินงบประมาณที่ได้รับทั้งปีงบประมาณ ในการคำนวณร้อยละการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน

1.1.2 เฉพาะรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคคลภายนอก ให้หน่วยงานดำเนินการระหว่างวันที่ 10 ตุลาคม 2568 – 16 มกราคม 2569 โดยให้
ประเมินผลโครงการพร้อมสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบตามแนวทางการดำเนินงาน “โครงการสัมมนา
เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2569” ทั้งนี้ หากมีเงินเหลือจ่ายจากโครงการให้โอนเงินกลับคืนส่วนกลาง พร้อมหนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินและหลักฐานการโอนเงิน
ภายใน 28 กุมภาพันธ์ 2569 เท่านั้น

ทั้งนี้ หากข้อมูลการส่งคืนเงินตามข้อ 1.1.1 และ 1.1.2 เกินกำหนดเวลา จะไม่นำมาพิจารณาปรับลดยอดเงินที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณ
ในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน

1.2 เงินที่รับจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปี กรณีขอรับจัดสรรเพิ่มเติมตามคำขอ เช่น เงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ค่าใช้จ่ายในการสืบทอด
และบังคับคดี ค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี เป็นต้น ต้องเบิกจ่ายภายใน 15 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับเงิน หากมีเงินเหลือจ่ายส่งคืน ไม่สามารถ
นำจำนวนเงินที่ส่งคืนทั้งหมดมาหักลดยอดเงินที่หน่วยงานได้รับทั้งปีงบประมาณ ในการคำนวณร้อยละของการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ของหน่วยงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.15 ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-Foa)

การดำเนินงานตามเป้าหมาย (ต่อ)

2. จำนวนเดือนที่จัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงาน จำนวน 12 เดือน ได้ถูกต้องตามหลักการบัญชี

พิจารณาจากความสามารถในการจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

รายละเอียดการดำเนินการ :

2.1 การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชี คือ แนวทางที่ให้นักบัญชียึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการรวบรวม จัดบันทึก จำแนก สรุปผลและจัดทำรายงานการเงินอย่างมีหลักเกณฑ์ตามมาตรฐานโดยใช้หลักการบัญชีคู่ (เดบิต เครดิต) ในการบันทึกบัญชีตามขั้นตอน ประกอบด้วย (1) บันทึกการรับ จ่าย โอนเงิน และปรับปรุงบัญชีในใบสำคัญการลงบัญชี (2) ผ่านรายการในใบสำคัญการลงบัญชีไปยังบัญชีแยกประเภท (3) สรุปยอดจากบัญชีแยกประเภทนำมาจัดทำรายงานการเงิน

2.2 จนท.บัญชีกองทุน ตรวจสอบความถูกต้องรายการบัญชี จำนวนเงินใบสำคัญการลงบัญชี ด้านรับ ด้านจ่าย ด้านทั่วไป กับหลักฐานการรับจ่ายเงินประจำวัน เพื่อกดบันทึกการรายการในระบบบัญชี (e-Foa)

2.3 ผู้ตรวจสอบการรับ - จ่ายเงินประจำวันตามที่ได้รับแต่งตั้งต้องมีการตรวจสอบและลงนามในสมุดบัญชีเงินสด และสมุดบัญชีเงินฝากธนาคาร ถูกต้องครบถ้วนทุกวันที่มีการรับจ่ายเงิน

2.4 รายงานงบทดลองประจำเดือนในระบบรายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://e-foa.dsd.go.th>) พร้อมแนบไฟล์เอกสาร ดังนี้ 1) รายละเอียดประกอบงบการเงิน 2) รายงานเงินคงเหลือประจำวัน 3) Statement บัญชี 1 - 4 และ 4) รายงานการออกใบเสร็จรับเงินกองทุนให้ครบถ้วน ภายในวันที่ 2 ของเดือนถัดไป

2.5 ส่งหนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินกลับส่วนกลางพร้อมหลักฐานประกอบการโอนเงินทุกครั้ง ให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) ภายใน 2 วันทำการ นับแต่วันที่โอนเงิน

เงื่อนไข

1. หน่วยงานต้องดำเนินการบันทึกการรับเงิน จ่ายเงิน ฝากเงิน โอนเงิน และตรวจสอบรายการบันทึกบัญชี และส่งงบการเงินผ่านระบบ (<http://e-foa.dsd.go.th>) ภายในวันที่ 2 ของเดือน รวมถึงให้บันทึกการรายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://eit.dsd.go.th/cat3>) ภายในวันที่ 3 ของทุกเดือน
2. หน่วยงานต้องจัดทำบัญชีมือและส่งเอกสารงบการเงินฉบับจริงพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ถึงกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายในวันที่ 10 ของเดือน

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ผลการเบิกจ่าย เท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 55 และหน่วยงานจัดทำรายงานการเงินประจำเดือนได้ถูกต้องครบ ทั้ง 6 เดือน ผ่านระบบ e-foa.dsd.go.th

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ผลการเบิกจ่าย ร้อยละ 100 และหน่วยงานจัดทำรายงานการเงินประจำเดือนได้ถูกต้องครบถ้วน ทั้ง 12 เดือน ผ่านระบบ e-foa.dsd.go.th

หลักฐาน

1. หนังสือแจ้งรายละเอียดการโอนเงินคืนพร้อมหลักฐานตามรายละเอียดการดำเนินงาน ข้อ 1.1 และหลักฐานการเบิกจ่ายที่แสดงว่าหน่วยงานเบิกจ่ายได้ภายในเวลาที่กำหนด กรณีขอรับจัดสรรเงินเพิ่มเติม ตามรายละเอียดการดำเนินงานข้อ 1.2 ส่งทาง e-mail: sdf.dsd2017@gmail.com
2. รายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบ (<http://e-foa.dsd.go.th>)
3. หนังสือถึงกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านทางระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-office)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.15 ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผ่านระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e-foa)

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
ร้อยละ 100/ 10 เดือน	ร้อยละ 100/ 10 เดือน	ร้อยละ 100/ 10 เดือน	ร้อยละ 100/ 12 เดือน

หมายเหตุ : -



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.16 ระดับความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เบอร์โทรศัพท์ 0 2246 1937

- นางสาวอุไรวรรณ หันตรา
- นางศิริธร ลองพิชัย
- นางสาวรัชยา ธนินฤริชญา
- นางสาวอนงค์นาถ เลขลารัตน์
- นายณัฐกานต์ เพ็ชรบูรณ์
- นายจิระพันธ์ ดากงแก้ว

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- | | | |
|--|--|---|
| ☐ ส่วนกลาง | ☐ DiSDA | ☐ LoSA |
| ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☒ สพร. | ☒ สนพ. | ☐ สพช. ☐ Wellness |
| ☐ AHRDA | ☐ MARA | ☐ AMA ☐ WelDA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กิจกรรมที่ 1 ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2568 ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ กรณีที่ผู้ประกอบการต้องส่งเงินสมทบ
จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเรียบร้อยแล้วเท่านั้น

กิจกรรมที่ 2 ผู้ประกอบการรายใหม่ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รายละเอียดกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	
	รอบที่ 1	รอบที่ 2
กิจกรรมที่ 1 ติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ยื่นแบบ แสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. 2) ประจำปี พ.ศ. 2568 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2569 - 30 กันยายน 2569 (ทั้งนี้ กรณีผู้ประกอบการต้องส่งเงินสมทบจะต้อง ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเรียบร้อยแล้วเท่านั้น) ตามเป้าหมายที่กำหนด การกำหนดเป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการ พิจารณาจากจำนวนผู้ประกอบการ ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 (ข้อมูล จากการตรวจสอบของหน่วยงาน โดยการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด)	ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2569 - 31 มีนาคม 2569	ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2569 - 30 กันยายน 2569
กิจกรรมที่ 2 ตรวจสอบและติดตามผู้ประกอบการรายใหม่ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานเข้ามาดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด การกำหนดเป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ พิจารณาโดยหน่วยงานต้อง ดำเนินการประสานขอข้อมูลผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป จากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องมาตรวจสอบและคัดกรองข้อมูลดังกล่าว หากหน่วยงานตรวจสอบแล้วพบว่า เป็นผู้ประกอบการที่ยังไม่ดำเนินการตามกฎหมาย ให้ดำเนินการติดตามผู้ประกอบการ และรายงานผลการดำเนินงานตามแบบที่กำหนด	-ไม่มี-	ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.16 ระดับความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

เงื่อนไข

กิจกรรมที่ 1 การเปลี่ยนแปลงเป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการ (กรณีหยุดกิจการต้องอยู่ในสภาพที่ไม่มีการจ้างงานแล้ว
กรณีเลิกกิจการ กรณีย้ายหน่วยงานที่รับผิดชอบข้อมูล) โดยมีหนังสือชี้แจงเหตุผลถึงกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน และต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมฯ โดยให้บันทึกข้อมูลในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(<http://datacenter.dsd.go.th>) หัวข้อ ส่งเสริมการฝึก หัวข้อย่อย การแจ้งเปลี่ยนแปลงข้อมูลสถานประกอบการกิจการ
(สท. 8) ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

รอบที่ 1 ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2569

รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 กันยายน 2569

กิจกรรมที่ 2 กรณีติดตามผู้ประกอบการรายใหม่ให้เข้ามาดำเนินการตามกฎหมายเพิ่มเติมจากรายชื่อตามแผนการติดตาม
ให้ครบถ้วนเป็นผลงาน

สูตรการคำนวณ

กิจกรรมที่ 1 ร้อยละของจำนวนผู้ประกอบการ
ที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปี พ.ศ. 2568

จำนวนผู้ประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2568 (แห่ง)
กรณีผู้ประกอบการต้องส่งเงินสมทบจะต้องส่งเงินสมทบ
เข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเรียบร้อยแล้วเท่านั้น $\times 100$
จำนวนผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2568 (แห่ง)
(ใช้ข้อมูลผู้ประกอบการโดยอ้างอิงตามเงื่อนไข)

กิจกรรมที่ 2 ร้อยละของจำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่
เข้ามาดำเนินการตามกฎหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

จำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้ามาดำเนินการ
ตามกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (แห่ง) $\times 100$
เป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่ต้องดำเนินการ
ตามกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (แห่ง)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

กิจกรรมที่ 1

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

กิจกรรมที่ 2

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.16 ระดับความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

เป้าหมายตามรอบประเมิน รอบ 6 เดือน

กิจกรรมที่ 1 จำนวนผู้ประกอบการยื่นแบบแสดง
การส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

1.1 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 1 - 1,999 แห่ง
ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

1.2 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 2,000 แห่งขึ้นไป
ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

กิจกรรมที่ 2 - ไม่มี -

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

กิจกรรมที่ 1 จำนวนผู้ประกอบการที่ยื่นแบบแสดง
การส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

1.1 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 1 - 499 แห่ง
ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 99

1.2 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 500 - 999 แห่ง
ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 98

1.3 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 1,000 - 1,999 แห่ง
ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 96

1.4 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 2,000 แห่งขึ้นไป
ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 94

กิจกรรมที่ 2 จำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้ามาดำเนินการ
ตามกฎหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
ได้ร้อยละ 100 โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

2.1 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 1 - 10 แห่ง
ต้องได้ร้อยละ 100

2.2 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 11 - 100 แห่ง
ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

2.3 หน่วยงานที่มีเป้าหมาย ตั้งแต่ 101 แห่งขึ้นไป
ต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

กิจกรรมที่ 1 ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(<http://datacenter.dsd.go.th>)

กิจกรรมที่ 2 -ไม่มี-

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

กิจกรรมที่ 1 ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(<http://datacenter.dsd.go.th>)

กิจกรรมที่ 2 รายงานสรุปข้อมูลผู้ประกอบการตามแบบที่กำหนด



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.16 ระดับความสำเร็จในการติดตามผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามำดำเนินการตามกฎหมาย

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)				ค่าเป้าหมาย
	2566	2567	2568	2569
กิจกรรมที่ 1	- เป้าหมาย 1 – 1,000 แห่ง ร้อยละ 100 - เป้าหมาย 1,001 แห่ง ขึ้นไป ร้อยละ 96	- เป้าหมาย 1 – 499 แห่ง ร้อยละ 99 - เป้าหมาย 500 – 999 แห่ง ร้อยละ 98 - เป้าหมาย 1,000 – 1,999 แห่ง ร้อยละ 96 - เป้าหมาย 2,000 แห่งขึ้นไป ร้อยละ 93	- เป้าหมาย 1 – 499 แห่ง ร้อยละ 99 - เป้าหมาย 500 – 999 แห่ง ร้อยละ 98 - เป้าหมาย 1,000 – 1,999 แห่ง ร้อยละ 96 - เป้าหมาย 2,000 แห่งขึ้นไป ร้อยละ 93	- เป้าหมาย 1 – 499 แห่ง ร้อยละ 99 - เป้าหมาย 500 – 999 แห่ง ร้อยละ 98 - เป้าหมาย 1,000 – 1,999 แห่ง ร้อยละ 96 - เป้าหมาย 2,000 แห่งขึ้นไป ร้อยละ 94
กิจกรรมที่ 2	- ไม่มี -	- เป้าหมาย 1 -10 แห่ง ร้อยละ 100 - เป้าหมาย 11 – 100 แห่ง ร้อยละ 30 - เป้าหมาย 101 แห่งขึ้นไป ร้อยละ 20	- เป้าหมาย 1 -10 แห่ง ร้อยละ 100 - เป้าหมาย 11 – 100 แห่ง ร้อยละ 30 - เป้าหมาย 101 แห่งขึ้นไป ร้อยละ 20	- เป้าหมาย 1 -10 แห่ง ร้อยละ 100 - เป้าหมาย 11 – 100 แห่ง ร้อยละ 30 - เป้าหมาย 101 แห่งขึ้นไป ร้อยละ 20



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.17 ความสำเร็จของการดำเนินการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

- ☐ ส่วนกลาง ☐ DiSDA ☐ LoSA
☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☒ สพร. ☒ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness ☐ AHRDA
☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม

เบอร์ติดต่อ 022453579 หรือ 022451707 ต่อ 1401

- นายปวิฒพงษ์ แทนข้า
- นางสาวณิชาภัทร หลอมประโคน

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายแรงงานหรือภาคประชาชนในการเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบ และแจ้งเบาะแส เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยให้มีตัวแทนของผู้เข้ารับการฝึกหรือผู้เข้ารับการทดสอบร่วมตรวจสอบ วัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมหรือวัสดุที่ใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละรายการก่อนที่จะเริ่มดำเนินการฝึกอบรม หรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานว่ามีความถูกต้องครบถ้วนตามจำนวนที่ระบุไว้หรือไม่ เพื่อสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินการตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเป็นส่วนหนึ่งในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แสดงออกถึงการดำเนินการที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายทั้งด้าน คุณภาพและธรรมาภิบาล สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงกระบวนการดำเนินการตามภารกิจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- หน่วยงานจัดทำรายการวัสดุที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมหรือทดสอบตามแบบตรวจสอบที่กำหนด
- ก่อนเริ่มดำเนินการฝึกอบรมหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้หน่วยงานชี้แจงวัตถุประสงค์ให้ตัวแทนผู้เข้ารับการฝึกหรือผู้เข้ารับการทดสอบทราบถึงขั้นตอนการดำเนินการตามแนวทางสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
- จัดให้มีตัวแทนของผู้เข้ารับการฝึกหรือผู้เข้ารับการทดสอบ จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน ร่วมตรวจสอบวัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมหรือ วัสดุที่ใช้ในการทดสอบแต่ละรายการว่าถูกต้องครบถ้วนตามจำนวนที่ระบุไว้หรือไม่ และให้ลงลายมือชื่อร่วมกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมหรือการทดสอบ
- หน่วยงานจัดส่งรายงานผลการตรวจสอบวัสดุผ่านระบบการรายงานที่กำหนด

เงื่อนไข

ดำเนินงานได้ครบถ้วนทุกขั้นตอนตามเป้าหมาย

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

สูตรการคำนวณ

- ไม่มี -



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.17 ความสำเร็จของการดำเนินการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ดำเนินการให้ตรวจสอบวัสดุ รวม 2 ครั้ง แบ่งเป็น

- การฝึกอบรม 1 รุ่น และ
- การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 1 ครั้ง

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ดำเนินการให้ตรวจสอบวัสดุ รวม 4 ครั้ง แบ่งเป็น

- การฝึกอบรม 2 รุ่น และ
- การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 2 ครั้ง

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. แบบตรวจสอบวัสดุเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ฯ
2. ภาพถ่ายการดำเนินการตรวจสอบ
3. อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. แบบตรวจสอบวัสดุเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ฯ
2. ภาพถ่ายการดำเนินการตรวจสอบ
3. อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (งาน)
2566	2567	2568	2569
1	2	2	4

หมายเหตุ : *





องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.18 ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

เบอร์ติดต่อ 0 2245 4035

- นางอทิตา เอกสมทราเมษฐ์
- นางสาวสุพรรณษา ทองมี

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ ส่วนกลาง | ☐ DiSDA | ☐ LoSA |
| ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☒ สพร. | ☒ สนพ. | ☒ สพช. |
| ☒ AHRDA | ☒ MARA | ☒ AMA |
| | | ☒ Wellness |
| | | ☒ WelDA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสื่อสารภาพลักษณ์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบริการให้บริการแก่ประชาชน สาธารณชน และกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง ส่งผลให้หน่วยงานได้รับการจดจำ ในเชิงบวกและมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาสาธารณะ โดยประเมินจากอัตราการเติบโตของจำนวนผู้ติดตามสื่อโซเชียลมีเดียทุกแพลตฟอร์ม ของหน่วยงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- จัดทำบัญชีโซเชียลมีเดียให้ครบทุกแพลตฟอร์มและดำเนินการเผยแพร่ไม่น้อยกว่า 5 แพลตฟอร์ม ได้แก่ Facebook, YouTube, TikTok, X และ Instagram
- จำนวนผู้ติดตามรวมทุกแพลตฟอร์มเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ติดตามฐานเริ่มต้น (จากฐานเริ่มต้น ผู้ติดตาม ณ วันที่ 1 มกราคม 2569)

เงื่อนไข

- จำนวนผู้ติดตามวัดจากสื่อโซเชียลมีเดีย ได้แก่ Facebook, YouTube, TikTok, X และ Instagram
- การวัดผลให้ยึดจำนวนผู้ติดตามที่ปรากฏจริงบนแต่ละแพลตฟอร์ม โดยอ้างอิงจากหลักฐานเชิงประจักษ์ในรูปแบบภาพถ่ายหน้าจอ (Screenshot) ของแต่ละแพลตฟอร์ม

สูตรการคำนวณ

$$\text{อัตราการเพิ่มขึ้นของผู้ติดตามรวม (ร้อยละ)} = \frac{\text{จำนวนผู้ติดตามสิ้นรอบ} - \text{จำนวนผู้ติดตามฐานเริ่มต้น}}{\text{จำนวนผู้ติดตามฐานเริ่มต้น (จากฐานเริ่มต้นผู้ติดตาม ณ วันที่ 1 มกราคม 2569)}} \times 100$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
- รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.18 ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จัดทำบัญชีสื่อโซเชียลมีเดียให้ครบทุกแพลตฟอร์ม และดำเนินการเผยแพร่ ไม่น้อยกว่า 5 แพลตฟอร์ม ได้แก่ Facebook, YouTube, TikTok, X และ Instagram

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ตารางสรุปสื่อโซเชียลมีเดียตามแบบฟอร์มที่กองเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กำหนด (แนบลิงก์บัญชีโซเชียลมีเดียและภาพถ่ายหน้าจอแสดงจำนวนผู้ติดตามฐานเริ่มต้นของแต่ละแพลตฟอร์ม)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

จำนวนผู้ติดตามรวมทุกแพลตฟอร์มเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ติดตามฐานเริ่มต้น (จากฐานเริ่มต้นผู้ติดตาม ณ วันที่ 1 มกราคม 2569)

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ตารางสรุปจำนวนผู้ติดตามสื่อโซเชียลมีเดียของหน่วยงาน (แนบภาพถ่ายหน้าจอแสดงจำนวนผู้ติดตามสิ้นรอบของแต่ละแพลตฟอร์ม)

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
N/A	N/A	N/A	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

หมายเหตุ : * ผู้ติดตามสิ้นรอบ หมายถึง จำนวนผู้ติดตาม ณ วันที่รายงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เบอร์ติดต่อ 0 2246 1936 สายใน 1502

นางสาวอณิมา ไพรสินธ์ นายสมยศ มากชุมโค

นายณัฐพงศ์ เสี่ยงหวาน

☐ ส่วนกลาง ☒ DiSDA ☒ LoSA
☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☒ สพร. ☒ สนพ. ☒ สพช. ☒ Wellness
☒ AHRDA ☒ MARA ☒ AMA ☒ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการยกระดับการปฏิบัติงานด้วยการใช้ข้อมูลสำหรับการบริหารพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อผลักดันให้ก้าวสู่องค์กรที่ใช้ข้อมูล ในการขับเคลื่อน (Data Driven Organization) จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการนำเข้าข้อมูล ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลที่มี ประสิทธิภาพ โดยข้อมูลที่ดีต้องมีคุณสมบัติ ได้แก่ ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และ คุณภาพของข้อมูล ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงกำหนดให้หน่วยงานต้องดำเนินการตรวจสอบและนำเข้าข้อมูลด้านการฝึกอบรมให้มีความครบถ้วนถูกต้อง เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ วางแผน รวมถึงการจัดทำ Dashboard สำหรับผู้บริหารในการกำกับ ติดตามดูแลงานในการกิจที่รับผิดชอบต่อไป

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. บันทึกข้อมูลพิกัดสถานที่เปิดฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานทุกรุ่นในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบของ ละเอียด จุด ลองจิจุดเท่านั้น
2. บันทึกข้อมูลหมายเลขครุภัณฑ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานในแต่ละรุ่นลงในไฟล์ excel ที่กำหนดและแนบไฟล์ ดังกล่าวในระบบ รายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้หมายเลขครุภัณฑ์ที่บันทึกนั้นจะต้องนำมาจากข้อมูลครุภัณฑ์ที่อยู่ในระบบ ทะเบียนทรัพย์สินและครุภัณฑ์ (<http://e-asset.dsd.go.th>)
3. บันทึกข้อมูลค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานที่เกิดขึ้นจริง ได้แก่ ค่าวิทยากร ค่าวัสดุฝึก และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในระบบรายงานผล การพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยบันทึกให้เรียบร้อยก่อนผู้อำนวยการจะลงลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ในวุฒิบัตรการ ฝึกอบรม
4. บันทึกผลการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานที่สมัครผ่านช่องทางเว็บไซต์ให้ครบถ้วนทุกคนโดยไม่มี ผู้สมัครค้างในระบบ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565
5. ตรวจสอบและบันทึกข้อมูลค่าน้ำหนัก ชื่อและนามสกุลของผู้ผ่านการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีความถูกต้อง

เงื่อนไข

- การดำเนินงานตามข้อ 1- 4 วัตถุประสงค์ที่มีการเปิดฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐาน ทั้งงบบกต (ขาวคาดแดง) หรือ งบอื่น ๆ
- การดำเนินงานตามข้อ 5 วัตถุประสงค์ที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการออกหนังสือรับรองหรือวุฒิบัตรอิเล็กทรอนิกส์



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.19 ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ

สูตรการคำนวณ

1. บันทึกข้อมูลฝึกสถานฝึกที่ฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานครบทุกรุ่นและมีฝึกถูกต้องทุกรุ่น จะได้ 1 คะแนน หากไม่ครบหรือไม่ถูกต้องรุ่นใด รุ่นหนึ่ง จะได้ 0 คะแนน
 2. บันทึกข้อมูลหมายเลขครุภัณฑ์ครบทุกรุ่นและข้อมูลครุภัณฑ์ตรงกับในระบบทะเบียนทรัพย์สินฯ จะได้ 1 คะแนน หากไม่ครบหรือไม่ถูกต้องรุ่นใดรุ่นหนึ่งจะได้ 0 คะแนน
 3. บันทึกข้อมูลค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานที่เกิดขึ้นจริงครบทุกรุ่น จะได้ 1 คะแนน หากไม่ครบจะได้ 0 คะแนน
 4. บันทึกผลการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานที่สมัครผ่านช่องทางเว็บไซต์ให้ครบถ้วนทุกคนก่อนวันเปิดฝึก โดยตรวจสอบจากวันที่เจ้าหน้าที่พิจารณา ผลการคัดเลือกจะต้องเป็นวันที่ก่อนเริ่มฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐาน หากมีผู้สมัครฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานที่ยังรอการพิจารณาหรือมีวันที่พิจารณาผลการคัดเลือกหลัง วันเปิดฝึกอบรม จะได้ 0 คะแนน ถ้าไม่มีผู้สมัครฝึกค้างรอพิจารณาหรือวันที่ผลพิจารณาคัดเลือกเป็นวันที่ก่อนการเปิดฝึกอบรม จะได้ 1 คะแนน
 5. บันทึกข้อมูลชื่อ นามสกุล ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฯ โดยแจ้งให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศฯ แก้ไขไม่เกิน 10 คน ในแต่ละรอบการประเมิน จะได้ 1 คะแนน หากเกินกว่า 10 คน จะได้ 0 คะแนน
- *** รอบที่ 1 วัดรุ่นการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานที่มีวันเปิดฝึกอบรม/ทดสอบฯ 1 ธันวาคม 2568 – 15 มีนาคม 2569
- *** รอบที่ 2 วัดรุ่นการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานที่มีวันเปิดฝึกอบรม/ทดสอบฯ ระหว่าง 16 มีนาคม – 15 สิงหาคม 2569
- *** สามารถตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดการบันทึกทั้ง 5 ข้อ ได้ที่ <http://datacenter.dsd.go.th>

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน : ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน : ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

<http://datacenter.dsd.go.th>

ตั้งแต่ 1 ธันวาคม 2568 - 15 มีนาคม 2569

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

<http://datacenter.dsd.go.th>

ตั้งแต่ 16 มีนาคม 2569 – 15 สิงหาคม 2569

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

หน่วยงานต้องได้คะแนน 5 คะแนนจากการคำนวณตามสูตร คำนวณ จึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

หน่วยงานต้องได้คะแนน 5 คะแนนจากการคำนวณตามสูตร คำนวณ จึงจะถือว่าผ่านตัวชี้วัด

เป้าหมาย ปี 2569 :

	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
ปี	2566	2567	2568	2569
ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ			5	5

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2
Potential Based

2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมเพื่อต่อยอดไปสู่การให้บริการประชาชน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รัมมัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ ส่วนกลาง | ☐ DiSDA | ☐ LoSA |
| ☒ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☒ สพร. | ☒ สนพ. | ☒ สพช. |
| ☒ AHRDA | ☒ MARA | ☒ AMA |
| | | ☒ Wellness |
| | | ☒ WelDA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

- ดำเนินการสร้างนวัตกรรมของหน่วยงานตามคำนิยามของนวัตกรรม ซึ่งหมายถึง แนวคิด วิธี และรูปแบบใหม่ ๆ ในการจัดองค์กร (Organization Development) การดำเนินงาน (Work Process) และการให้บริการ (Service Delivery) ซึ่งเป็นผลมาจากการสร้าง พัฒนาเพิ่มพูน ต่อยอด หรือประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพประสิทธิผล และคุณภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ที่มา : ศูนย์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาบรรษัทบริหารไทย สำนักงาน ก.พ.ร.)
- ผลสำเร็จของการจัดทำนวัตกรรมต้องเป็นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการทดสอบ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยมุ่งเน้นด้านการยกระดับให้บริการประชาชน คือ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการให้บริการเดิมให้ดีขึ้น หรือการสร้างบริการใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการ ให้ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว เกิดความพึงพอใจในการใช้บริการจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ดำเนินงานสร้างนวัตกรรมจำนวน 1 ผลงาน ดังนี้

- แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนานวัตกรรมในหน่วยงาน
- วิเคราะห์ปัญหา /สภาพปัญหา ที่โดยใช้กระบวนการ Design Thinking โดยเป็นปัญหาของผู้รับบริการของกรม ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการทดสอบ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ดำเนินการจัดทำต้นแบบ (Prototype)
- ทดลองปฏิบัติตาม Prototype เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นนวัตกรรม

เงื่อนไข

- ต้องเป็นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการทดสอบ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- เป็นนวัตกรรมใหม่หรือเป็นนวัตกรรมเดิมที่เคยส่งสมัครรางวัลเลิศรัฐ สาขานวัตกรรมบริการมาต่อยอด
- การดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด นำผลจากการทดลองมาปรับปรุง เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของนวัตกรรม โดยต้องมีการเก็บข้อมูลที่เป็น รูปธรรม น่าเชื่อถือ เช่น มีการเปรียบเทียบผลดำเนินการก่อน – หลัง การติดตามผลการดำเนินการผลสำรวจความพึงพอใจ การขยายผลไปยังหน่วยงานหรือพื้นที่อื่น เป็นต้น
- Google Form, Google Drive, Line Application, QR Code, Google Map, Calendar ไม่ใช่นวัตกรรมแต่เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การทำงานสะดวกขึ้น และเป็นการนำเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ใช้

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 Potential Based

2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมเพื่อต่อยอดไปสู่การให้บริการประชาชน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จัดทำต้นแบบ (Prototype) แล้วเสร็จ
และนำไปทดลองใช้

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด รอบ 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

นำผลจากการทดลองใช้ (Prototype) มาปรับปรุงหรือแก้ไข
ผลงานนวัตกรรมให้เกิดผลลัพธ์และสามารถนำไปต่อยอดขยายผล
ให้เกิดประโยชน์ได้ จำนวน 1 นวัตกรรม

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด รอบ 12 เดือน



คู่มือการประเมินผล

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายใน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตัวชี้วัดส่วนกลาง



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลาง

จำนวน 46 ตัวชี้วัด

1. Performance Based (ทุกหน่วยงาน)

- 1.1 ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2569
- 1.2 ระดับความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
- 1.3 ความสำเร็จของการบันทึกผลการพัฒนาบุคลากร

กองแผนงานและสารสนเทศ

- 1.4 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการฝึกอบรมผ่าน DSD Data Driven Organization
- 1.5 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ที่เชื่อมโยงกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.6 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

กองพัฒนาผู้ฝึก และเทคโนโลยีการฝึก

- 1.7 ระดับความสำเร็จของการจัดทำ Training Technology Roadmap (TTR) และ Skill for Employment
- 1.8 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำเร็จของผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขเชิงรุก

กองพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ

- 1.9 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานอิสระ และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
- 1.10 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก

กองพัฒนามาตรฐาน และทดสอบฝีมือแรงงาน

- 1.11 ระดับความสำเร็จของการกำกับดูแลกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- 1.12 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติผ่าน DSD Data-Driven Organization
- 1.13 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ด้านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม และการรับรองความรู้ความสามารถของระบบธนาคารหน่วยกิต
- 1.14 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการทดสอบมาตรฐาน มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลาง

สำนักงานรับรองความรู้ ความสามารถ

- 1.15 ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL
- 1.16 ความสำเร็จการขับเคลื่อน พัฒนา หรือปรับปรุงเอกสารระบบประกันคุณภาพ การรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024
- 1.17 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก

กองส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน

- 1.18 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.19 ความสำเร็จของการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจาก กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.20 ระดับความสำเร็จในการกำกับดูแลการติดตามผู้ประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงิน สมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย
- 1.21 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาใช้ในการ กำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก

กองบริหารการคลัง

- 1.22 ความสำเร็จของการตรวจสอบและเบิกจ่ายเงินแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
- 1.23 ความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต
- 1.24 ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือที่เกี่ยวข้องกับระเบียบพัสดุ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1.25 ความสำเร็จของการสร้างความผูกพันของบุคลากรเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ
- 1.26 ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 – 2570
- 1.27 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ

กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

- 1.28 ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย
- 1.29 ร้อยละของการบริหารจัดการข้อร้องเรียน ร้องทุกข์จนได้รับข้อยุติ

กองวิเทศสัมพันธ์

- 1.30 จำนวนความร่วมมือในระดับทวิภาคีและพหุภาคีกับต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ฝีมือแรงงาน
- 1.31 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกิดจากการประชุมระดับนานาชาติ



กรอบตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลาง

สำนักงานเลขาธิการกรม

- 1.32 ความพึงพอใจของบุคลากรภายในต่อการให้บริการด้านอาคารสถานที่และห้องประชุม ยานพาหนะและสิ่งอำนวยความสะดวกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.33 ระดับความสำเร็จของการสำรวจความต้องการในการรับบริการของประชาชน และนำไปสู่การปรับปรุง

กลุ่มกฎหมาย

- 1.34 ร้อยละของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ได้รับการปรับปรุงเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.35 ระดับความสำเร็จในการสร้างการรับรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.36 ร้อยละของความเห็นทางกฎหมายที่ได้รับการนำไปใช้

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

- 1.37 ระดับความสำเร็จของการสมัครเข้ารับรางวัลหน่วยงานภายนอก

กลุ่มตรวจสอบภายใน

- 1.38 ร้อยละของการแก้ไขประเด็นความเสี่ยงที่ตรวจพบตามรายงานผลการตรวจสอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

- 1.39 ร้อยละเฉลี่ยของงานบริการที่เป็น e-Service สามารถเชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Biz Portal และ/หรือ Citizen Portal)
- 1.40 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตอบแบบสำรวจเพื่อประเมินระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

- 1.41 จำนวนการพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนากำลังแรงงานด้านดิจิทัล
- 1.42 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

สถาบันพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีขั้นสูงด้านโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน

- 1.43 ระดับความสำเร็จของการกำหนดแนวทางการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์ของประเทศ
- 1.44 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนเครือข่ายในการพัฒนาแรงงาน

2. Potential Based (ทุกหน่วยงาน)

- 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหาร การจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0
- 2.2 การจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.1 ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2569

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองแผนงานและสารสนเทศ

เบอร์ติดต่อ 02 245 7065

1. นายไพศาล ราชสีห์ 3. นางพัชรนันท์ ตีเมืองสอง
2. นางสาวเพียว อินทอง 4. นางสาวชนิษฐา โออิ้ว

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- | | | |
|--|---|-------------------------------|
| ☒ ส่วนกลาง (ทุกหน่วยงาน) | ☒ DiSDA | ☐ LoSA |
| ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ Wellness | | |
| ☐ AHRDA | ☐ MARA | ☐ AMA |
| ☐ WelDA | | |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ การกิจหลัก งานประจำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในทุกแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2569 โดยสามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ได้ตามเป้าหมายที่สำนักงบประมาณกำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. บันทึกแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2569 เฉพาะในส่วนที่ได้รับอนุมัติให้นำเข้าในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR
2. กรณีหน่วยงานที่ไม่มีโครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2569 และที่ไม่ได้รับอนุมัติให้นำเข้าระบบ eMENSCR ให้บันทึกแผนการปฏิบัติงานในระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายปีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เงื่อนไข

การบันทึกรายงานความก้าวหน้าของโครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2569

รอบที่ 1

- รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2569 ไตรมาสที่ 1 ภายในวันที่ 7 มกราคม 2569 และไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 7 เมษายน 2569 ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR
- กรณีที่ไม่มีโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2569 และที่ไม่ได้รับอนุมัติให้นำเข้าระบบ eMENSCR ให้รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติการใช้จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ในระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายปีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (<http://datacenter.dsd.go.th>) ไตรมาสที่ 1 ภายในวันที่ 7 มกราคม 2569 และไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 7 เมษายน 2569

รอบที่ 2

- รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2569 ไตรมาสที่ 3 ภายในวันที่ 7 กรกฎาคม 2569 และไตรมาสที่ 4 ภายในวันที่ 7 ตุลาคม 2569 ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR
- กรณีที่ไม่มีโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2569 และที่ไม่ได้รับอนุมัติให้นำเข้าระบบ eMENSCR ให้รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติการใช้จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2569 ในระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายปีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (<http://datacenter.dsd.go.th>) ไตรมาสที่ 3 ภายในวันที่ 7 กรกฎาคม 2569 และไตรมาสที่ 4 ภายในวันที่ 7 ตุลาคม 2569



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.1 ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2569

สูตรการคำนวณ

- ไม่มี -

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

รายงานผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 1 และ 2 ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR / ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายปีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (<http://datacenter.dsd.go.th>)

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR / ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายปีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ไตรมาสที่ 1 และ 2

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายงานผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 3 และ 4 ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR / ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายปีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (<http://datacenter.dsd.go.th>)

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ผลการดำเนินงานในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR / ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายปีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ไตรมาสที่ 3 และ 4

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)
2566	2567	2568	2569
100	100	100	100



เอกสารประกอบ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.2 ระดับความสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองบริหารการคลัง (กค.)

☒ ส่วนกลาง ☒ DiSDA ☒ LoSA

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร.

☐ สนพ.

☐ สพช.

☐ Wellness

☐ AHRDA

☐ MARA

☐ AMA

☐ WelDA

เบอร์ติดต่อ 02 248 3386

1. นางสาวศศิชา เลื่อนแป้น

2. นางสาววนิดา คงภู

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามกลยุทธ์หลัก การกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ ที่ได้รับมอบหมาย ในทุกแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2569 โดยสามารถใช้จ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การใช้จ่ายงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรร (พิจารณาจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง)

รอบที่ 1 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569

รอบที่ 2 ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569

เงื่อนไข

- ไม่มี -

สูตรการคำนวณ

รอบ 6 เดือน : ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณ = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-2 (พิจารณาจากระบบ GFMS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ.2569 (ทั้งปี)}}$

รอบ 12 เดือน : ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณ = $\frac{\text{งบประมาณที่หน่วยงานใช้จ่ายภาพรวม ไตรมาสที่ 1-4 (พิจารณาจากระบบ GFMS * 100)}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ.2569 (ทั้งปี)}}$

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1 ตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569 ใช้จ่ายเงินงบประมาณ ภาพรวมไตรมาส 1 - 2 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 45

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569 ใช้จ่ายเงินงบประมาณ ภาพรวมไตรมาส 1 - 4 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง
(ณ วันที่ 31 มี.ค. 69)

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ข้อมูลจากระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง
(ณ วันที่ 30 ก.ย. 69)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน:

☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส

รอบ 12 เดือน

☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
ร้อยละ 100	ร้อยละ 90	ร้อยละ 92	ร้อยละ 100

หมายเหตุ : -



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.3 ความสำเร็จของการบันทึกผลการพัฒนาบุคลากร

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โทร.1418 , 1420

- นางคณางค์ นิยมแก้ว
- นายยุทธพร ส่งแสง
- นางสาวฉันทิตา คำจ้อย
- นายภาวิธ โพธินาม

- | | | |
|---|---|--|
| ☒ ส่วนกลาง | ☒ DiSDA | ☒ LoSA |
| ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ AHRDA | ☐ MARA | ☐ AMA |
| | | ☐ Wellness |
| | | ☐ WelDA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ระบบแจ้งข้อเข้าร่วมสัมมนา ที่ให้บริการออนไลน์ (<https://datacenter.dsd.go.th/>) โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดำเนินการปรับปรุงระบบ เพื่อให้หน่วยงานเจ้าภาพบันทึกผลลัพธ์โครงการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ และบันทึกผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหรือผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลภาพรวมการพัฒนาบุคลากรในทุกมิติ ซึ่งทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมขับเคลื่อนภารกิจหลักและภารกิจสำคัญอื่นของการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งเวียนทุกหน่วยงาน เข้าใช้งานระบบ ฯตามหนังสือเวียนที่ รง 0403/ ว 1099 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2567 เรื่อง รายงานผลการพัฒนาบุคลากรในระบบแจ้งข้อเข้าร่วมสัมมนา บนระบบบริการข้อมูลสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Datacenter)

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- มอบหมายผู้รับผิดชอบ และศึกษารายละเอียดขั้นตอนการใช้ระบบแจ้งข้อเข้าร่วมประชุมสัมมนาและฝึกอบรมของบุคลากร
- ดำเนินโครงการ ฯ (เจ้าภาพโครงการ) ได้สำเร็จ เพื่อนำผลลัพธ์มารายงานผลในระบบแจ้งข้อเข้าร่วมสัมมนา
- หน่วยงานที่ไม่ได้เป็นเจ้าภาพโครงการ ซึ่งส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก ต้องสรุปภาพรวมผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในรูปแบบของ เอกสารสรุปจำนวนบุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการ ผู้เข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ทุกหน่วยงานรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินโครงการและผลการพัฒนาบุคลากร ไว้สำหรับรายงานผลตามเงื่อนไขความสำเร็จของตัวชี้วัด
- หน่วยงานเจ้าภาพโครงการบันทึกผลผู้ผ่านการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการในระบบแจ้งข้อเข้าร่วมสัมมนาได้สำเร็จ

เงื่อนไข

ทุกหน่วยงานส่วนกลางดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย

สูตรการคำนวณ

- ไม่มี -

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- หน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพโครงการฯดำเนินการได้แล้วเสร็จ ในไตรมาสที่ 2 และบันทึกผลผู้ผ่านโครงการฯในระบบ แจ้งข้อเข้าร่วมสัมมนาได้ถูกต้องครบถ้วน
- หน่วยงานที่ไม่ได้เป็นเจ้าภาพโครงการฯจัดทำสรุปผลการพัฒนาบุคลากรในไตรมาสที่ 2 เช่น เอกสารสรุป จำนวนบุคลากรผู้ผ่านอบรม สัมมนา โครงการต่าง ๆ หรือเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- หน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพโครงการฯดำเนินการได้แล้วเสร็จ ในไตรมาสที่ 4 และบันทึกผลผู้ผ่านโครงการ ฯ ในระบบได้ถูกต้อง ครบถ้วน
- หน่วยงานที่ไม่ได้เป็นเจ้าภาพโครงการฯจัดทำสรุปผลการพัฒนา บุคลากรในไตรมาสที่ 4 เช่น เอกสารสรุปจำนวนบุคลากรผู้ผ่าน อบรม สัมมนาโครงการต่าง ๆ หรือเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.3 ความสำเร็จของการบันทึกผลการพัฒนาบุคลากร

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. หน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพโครงการ บันทึกผลลัพท์การดำเนินงาน บันทึกผู้ผ่านอบรมในโครงการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ในไตรมาสที่ 1 - 2 โดยพิมพ์เอกสารรายงานผลจากระบบแจ้งชื่อเข้าร่วมสัมมนา datacenter.go.th แนบบรายงานตัวชี้วัดใน e-SAR
2. หน่วยงานที่ไม่ได้เป็นเจ้าภาพโครงการ ซึ่งส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก ต้องสรุปภาพรวมผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในรูปแบบของเอกสารสรุปจำนวนบุคลากร ผู้เข้าร่วมโครงการ ผู้เข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง ไตรมาสที่ 1 - 2 แนบบรายงานใน e-SAR

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. หน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพโครงการ บันทึกผลลัพท์การดำเนินงาน บันทึกผู้ผ่านอบรมในโครงการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ในไตรมาสที่ 3 - 4 โดยพิมพ์เอกสารรายงานผลจากระบบแจ้งชื่อเข้าร่วมสัมมนา datacenter.go.th แนบบรายงานตัวชี้วัดใน e-SAR
2. หน่วยงานที่ไม่ได้เป็นเจ้าภาพโครงการ ซึ่งส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก ต้องสรุปภาพรวมผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในรูปแบบของเอกสารสรุปจำนวนบุคลากร ผู้เข้าร่วมโครงการ ผู้เข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง ไตรมาสที่ 3 - 4 แนบบรายงานใน e-SAR

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (หน่วยงาน)
ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
n/a	n/a	n/a	16

หมายเหตุ : -



QR Code คู่มือใช้งานระบบ
แจ้งชื่อเข้าร่วมสัมมนา



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.4 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการฝึกอบรมผ่าน DSD Data Driven Organization

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| ☒ ส่วนกลาง (กองแผนงานและสารสนเทศ) | ☒ DiSDA | ☐ LoSA |
| ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ AHRDA | ☐ MARA | ☐ AMA |
| | | ☐ Wellness |
| | | ☐ WelDA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จตามแนวทางและขั้นตอนการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization ใช้ข้อมูลนำในการวางแผนปฏิบัติราชการ โดยหลักสูตรฝึกอบรมที่นำมาสำรวจความต้องการ (Training Needs Survey) ต้องมีความสอดคล้องกับหลักสูตรที่เปิดฝึกอบรม โดยผลการฝึกอบรมตามการสำรวจไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของเป้าหมาย (คน) ตามโครงการฝึกยกระดับฝีมือที่ได้รับจัดสรร

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานและขั้นตอนการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization
- ประสานหน่วยงานเจ้าภาพร่วมในการกำหนดหลักสูตรตามโครงการที่กำหนด 5 โครงการ ระบบสำรวจความต้องการ และผลการดำเนินงานในรูปแบบ Dashboard
- จัดทำคู่มือ/คลิปวิดีโอ แนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization
- นำเสนอข้อมูลผลสำรวจการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization ในรูปแบบ Dashboard
- สรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization

เงื่อนไข

รอบที่ 1

- ตรวจสอบผลการสำรวจข้อมูล (Training Needs Survey) ไตรมาสที่ 1 และ 2 จากระบบคลังข้อมูล
- ตรวจสอบแผนการฝึกอบรมการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization จากระบบคลังข้อมูลในไตรมาสที่ 1 ภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2568 และไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2569
- ตรวจสอบผลการฝึกอบรมจากระบบคลังข้อมูล ไตรมาสที่ 1 ภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2568 และไตรมาสที่ 2 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2569

รอบที่ 2

รายงานแผน – ผลการฝึกอบรมการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization ในรูปแบบ Dashboard

- ตรวจสอบผลการสำรวจข้อมูล (Training Needs Survey) ไตรมาส 3 จากระบบคลังข้อมูล
- ตรวจสอบการบันทึกแผนการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของเป้าหมาย (คน) ตามโครงการฝึกยกระดับฝีมือที่ได้รับจัดสรร
- ตรวจสอบผลการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการสำรวจไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของเป้าหมาย (คน) ตามโครงการฝึกยกระดับฝีมือที่ได้รับจัดสรร
- ตรวจสอบการเปิดฝึกอบรมใน 3 หลักสูตรแรกที่มีความต้องการสูงสุด



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.4 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการฝึกอบรมผ่าน DSD Data Driven Organization

สูตรการคำนวณ

- ไม่มี -

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

รายงานแผน- ผลการฝึกอบรมการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization ในไตรมาสที่ 1 และ 2

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. รายงานแผน - ผลการฝึกอบรมการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization ในไตรมาสที่ 3
2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานแผน- ผลการฝึกอบรมการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization ในรูปแบบ Dashboard ในไตรมาสที่ 1 และ 2

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. รายงานแผน - ผลการฝึกอบรมการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization ในรูปแบบ Dashboard ในไตรมาสที่ 3
2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการขับเคลื่อน DSD Data - Driven Organization



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.5 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ที่เชื่อมโยงกับการกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุณิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฏฐธิดา งามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- | | | | |
|---|---|-------------------------------|-----------------------------------|
| ☒ ส่วนกลาง (กองแผนงานและสารสนเทศ) | ☒ DiSDA | ☐ LoSA | |
| ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | | |
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. | ☐ Wellness |
| ☐ AHRDA | ☐ MARA | ☐ AMA | ☐ WelDA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จในการจัดการข้อมูลจากช่องทางต่าง ๆ โดยประมวลผลผ่านการวิเคราะห์ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สำคัญ และจัดทำการแสดงผลข้อมูลด้วยภาพ (Data Visualization) เพื่อให้เข้าใจง่าย นำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบสำหรับวางแผนและกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนากำลังแรงงานและภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก บริบทต่าง ๆ ปัจจัยประกอบที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนากำลังแรงงาน โดยการเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและช่องทางที่หลากหลายในแต่ละภารกิจ
- วิเคราะห์ข้อมูลจากสถานการณ์ในปัจจุบัน ระบบฐานข้อมูลของกรม และข้อมูลด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสามารถค้นพบข้อมูลเชิงลึก (Insight) ที่เป็นข้อสรุปสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
- การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายเหตุการณ์ (Descriptive Analytics) และหาความสัมพันธ์ (Diagnostics Analytics) ที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลนำไปสู่การคาดการณ์แนวโน้มและเสนอแนะแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนากำลังแรงงานและภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- จัดทำข้อมูลในรูปแบบของบทความ หรือเอกสารทางวิชาการโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) พร้อมทั้งจัดทำแสดงผลข้อมูลด้วยภาพ (Data Visualization)
- เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และดำเนินการเผยแพร่เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามภารกิจ

เงื่อนไข

- จัดทำรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และนำเสนอในรูปแบบของการแสดงผลข้อมูลด้วยภาพ (Data Visualization) (6 เดือน)
- นำเสนอข้อมูลในรูปแบบของบทความหรือเอกสารทางวิชาการ พร้อมเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา/พัฒนาองค์กรที่สรุปได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล (12 เดือน)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.5 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ที่เชื่อมโยงกับการกิจ
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สูตรการคำนวณ

- ไม่มี -

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหลายแหล่งและจัดทำในรูปแบบไฟล์เอกสาร (PDF)
 2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Insight) ที่เป็นข้อสรุปสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
 3. คาดการณ์และวิเคราะห์แนวโน้มเพื่อเป็นข้อมูลในเชิงนโยบาย
- ในการวางแผนและกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนากำลังแรงงานและภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม และจัดทำในรูปแบบบทความหรือเอกสารทางวิชาการ พร้อมนำเสนอให้ผู้บริหารรับทราบและมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์
2. ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรจากการวิเคราะห์ข้อมูล

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานผลการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหลายแหล่งและจัดทำในรูปแบบไฟล์เอกสาร (PDF) ประกอบด้วย

- การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Insight) ที่เป็นข้อสรุปสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
- การคาดการณ์และวิเคราะห์แนวโน้มเพื่อเป็นข้อมูลในเชิงนโยบายในการวางแผนและกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนากำลังแรงงานและภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม และจัดทำในรูปแบบบทความหรือเอกสารทางวิชาการ
2. สรุปรายงานในรูปแบบ Data Visualization

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
-	-	-	-

หมายเหตุ : -



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.6 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

1. นางสาวสุนิษา กลืนเทศ
2. นางสาวณัฏฐิตา รามัญวงษ์
3. นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| ☒ ส่วนกลาง (กองแผนงานและสารสนเทศ) | ☒ DiSDA | ☐ LoSA |
| ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ AHRDA | ☐ MARA | ☐ AMA |
| | | ☐ Wellness |
| | | ☐ WelDA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

1. การขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ภายใต้คณะอนุกรรมการ กพร.ปจ.
2. การรายงานแผนและผลจากระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
3. การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และ Dashboard สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

1. การขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
 - 1.1 รอบที่ 1 (เดือนตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569): สรุปรายงานการประชุม กพร.ปจ. ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มความต้องการแรงงานรายจังหวัดที่ประกอบด้วย กลุ่มอุตสาหกรรม ทักษะแรงงานที่ต้องการในพื้นที่
 - 1.2 รอบที่ 2 (เดือนเมษายน – 15 กันยายน 2569): สรุปรายงานการติดตามและสรุปผลเพื่อนำข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลไปใช้ประโยชน์
2. รายงานแผนและผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ 2569 จากระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
 - 2.1 รอบที่ 1 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2569
 - 2.2 รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 กันยายน 2569
3. การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)
 - 3.1 รอบที่ 1 ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569
 - 1) รวบรวมผลสำรวจความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนการพัฒนากำลังคนภาพรวมระดับจังหวัด
 - 2) วิเคราะห์ข้อมูลแผนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ปีงบประมาณ 2569
 - 3) นำเสนอผู้บริหารทราบผลการดำเนินการ
 - 3.2 รอบที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน – 15 กันยายน 2569
 - 1) ผลการพัฒนากำลังคนภาพรวมระดับจังหวัด
 - 2) จัดทำข้อมูล ข้อเสนอแนะ ผลการพัฒนากำลังคนในภาพจังหวัด จัดทำเป็น Dashboard
 - 3) รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ปีงบประมาณ 2569
 - 4) รายงานสรุปผลการพัฒนากำลังคนในภาพรวมระดับประเทศ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลในเชิงสถิติจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังแรงงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.6 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

เงื่อนไข

1. สรุปการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ภายใต้คณะอนุกรรมการ กพร.ปจ.
 - 1.1 รอบที่ 1: สรุปรายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2568 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2569
 - 1.2 รอบที่ 2: สรุปรายงานการติดตามและสรุปผลเพื่อนำข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ภายในวันที่ 15 กันยายน 2569
2. รายงานแผนและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2566 – 2570 ฉบับปรับปรุง 2569 จากระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
 - 2.1 รอบที่ 1 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2569
 - 2.2 รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 กันยายน 2569
3. รายงานผลการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)
 - 3.1 รอบที่ 1 ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2569
 - 3.2 รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 กันยายน 2569

สูตรการคำนวณ

ไม่มี

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประกอบด้วย
 - 1.1 รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2569
 - 1.2 รายงานแผนและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
 - 1.3 รายงานผลการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization) รอบ 6 เดือน
2. การคาดการณ์และหาแนวโน้มของการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด เพื่อกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. สรุปรายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2569
2. สรุปรายงานแผนและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2569 รอบ 6 เดือน
3. สรุปรายงานผลการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization) รอบ 6 เดือน
4. สรุปผลการคาดการณ์และหาแนวโน้มของการพัฒนากำลังคนระดับประเทศ เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ประกอบด้วย
 - 1.1 รายงานผลการประชุม กพร.ปจ. ครั้งที่ 1/2569
 - 1.2 รายงานแผนและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
 - 1.3 รายงานผลการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization) รอบ 12 เดือน
2. การคาดการณ์และหาแนวโน้มของการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด เพื่อกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รอบ 12 เดือน
3. สรุปผลการพัฒนากำลังคนในภาพรวมระดับประเทศ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลในเชิงสถิติจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังแรงงาน รอบ 12 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. สรุปรายงานแผนและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. 2569 รอบ 12 เดือน
2. สรุปรายงานผลการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization) รอบ 12 เดือน
3. สรุปรายงานผลการพัฒนากำลังคนในภาพรวมระดับประเทศ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลในเชิงสถิติจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังแรงงาน
4. สรุปรายงานการคาดการณ์และหาแนวโน้มของการพัฒนากำลังคนระดับประเทศ เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. รายงานสรุปผลการพัฒนากำลังคนในภาพรวมระดับประเทศ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลในเชิงสถิติจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังแรงงาน รอบ 12 เดือน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.7 ระดับความสำเร็จของการจัดทำ Training Technology Roadmap (TTR) และ Skill for Employment

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุณิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงศ์
- นางสาวจิตาอักษร ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก)
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จของการจัดทำ Training Technology Roadmap (TTR) และ Skill for Employment หมายถึง การจัดทำแผนที่นำทางเทคโนโลยีการฝึกอบรม แผนการใช้เทคโนโลยีการฝึกอบรมในอนาคต ไปจนถึง ทักษะที่จำเป็นต่อตลาดแรงงานในอนาคต

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนการศึกษาวิจัยโดยกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก จำนวน 7 ขั้นตอน ดังนี้
- ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อตลาดแรงงาน ข้อมูลตำแหน่งงานหรือการจ้างงาน ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ในระยะ 10 ปีข้างหน้า ข้อมูลหลักสูตรในการฝึกอบรม (hot issues) ข้อมูลของผู้รับบริการในอนาคต
- ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ทิศทางและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการฝึกอบรม โดยจำแนกรายสาขา หรือกลุ่มอุตสาหกรรม หรือผู้รับบริการ
- ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอแนวคิดการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการฝึกอบรมแต่ละประเภท และ นำเสนอแผนการใช้เทคโนโลยีการฝึกอบรมในอนาคต
- ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์และนำเสนอทักษะที่จำเป็นต่อตลาดแรงงานในอนาคต
- ขั้นตอนที่ 5 จัดทำร่าง Training Technology Roadmap (TTR) และ Skill for Employment
- ขั้นตอนที่ 6 รับฟังความคิดเห็นร่าง Training Technology Roadmap (TTR) และ Skill for Employment จากหน่วยงานภายใน หรือหน่วยงานภายนอก และนำข้อเสนอที่ได้รับมาปรับปรุงเพื่อวางแนวทางในการดำเนินการต่อไป
- ขั้นตอนที่ 7 สรุป Training Technology Roadmap (TTR) และ Skill for Employment และการนำไปใช้

เงื่อนไข

จำนวน 6 สาขาอาชีพ 1) สาขาอาชีพก่อสร้างและให้บริการเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ 2) สาขาอาชีพแฟชั่นและอุตสาหกรรมศิลป์ 3) สาขาอาชีพเครื่องจักรกลและการผลิต 4) สาขาอาชีพระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ 5) สาขาอาชีพไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 6) สาขาอาชีพการพัฒนาศักยภาพ

สูตรการคำนวณ

- ไม่มี -

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกรหัส

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกรหัส

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

แนวความคิดการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการฝึกอบรมแต่ละประเภท และแผนการใช้เทคโนโลยีการฝึกอบรมในอนาคต

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

เอกสารประกอบการดำเนินงานสรุปแนวความคิดการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการฝึกอบรมแต่ละประเภท และ นำเสนอแผนการใช้เทคโนโลยีการฝึกอบรมในอนาคต

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

สรุป Training Technology Roadmap (TTR) และ Skill for Employment และการนำไปใช้ จำนวน 6 สาขา

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

เอกสารประกอบการรายงานผล Training Technology Roadmap (TTR) และ Skill for Employment จำนวน 6 สาขา



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.8 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำเร็จของผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขเชิงรุก

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงศ์
- นางสาวจิตาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก)
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การติดตามผลการสำรวจความพึงพอใจด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงาน ในด้านการให้บริการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม พิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ประเภทการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบสอบถาม ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566 และจัดทำแผนการปรับปรุง PDCA 6 เดือนแรก โดยนำปัญหาและอุปสรรค การดำเนินการฝึกอบรม ปี 2569 มาจัดทำแผนปรับปรุง PDCA

เงื่อนไข

รอบการประเมินที่ 1

- ดำเนินการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- แผนการปรับปรุง PDCA รอบ 6 เดือนแรก

รอบการประเมินที่ 2

- ดำเนินการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- ผลการปรับปรุง PDCA รอบ 6 เดือนแรก

สูตรการคำนวณ

- ไม่มี -

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกลง
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกลง

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเชิงรุก ด้านการฝึกอบรม เสนอต่อผู้อำนวยการ
- รายงานสรุปผลการดำเนินการจากการสำรวจตามแบบฟอร์มที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

นำผลความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้ผ่านการฝึกอบรม มาจัดทำแผนการปรับปรุงและจัดทำข้อเสนอเพื่อให้ผลการดำเนินการสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ เสนอรายงานผู้อำนวยการหน่วยงานทราบ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.8 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำเร็จของผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขเชิงรุก

หลักฐานรอบ 6 เดือน

1. แบบสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้ผ่านการฝึกอบรม
2. รายงานสรุปผลการดำเนินการจากการสำรวจตามแบบฟอร์มที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หลักฐานรอบ 12 เดือน

1. รายงานแผนการปรับปรุงผลจากการสำรวจความพึงพอใจ และการจัดทำข้อเสนอเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ
2. หนังสือรายงานสรุปผลข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจด้านการฝึกอบรมและข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขเชิงรุกให้ผู้อำนวยการหน่วยงานทราบ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.9 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานอิสระ และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กรฐิเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ)
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

- ดำเนินการสร้างนวัตกรรมของหน่วยงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน
- ผลสำเร็จของการจัดทำนวัตกรรมต้องเป็นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงานภูมิภาค และเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ดำเนินงานสร้างนวัตกรรมจำนวน 2 ผลงาน ดังนี้

- แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนานวัตกรรมในหน่วยงาน
- จัดประชุมคณะทำงาน เพื่อกำหนดแนวทาง หรือแผนการดำเนินงาน
- วิเคราะห์ปัญหา /สภาพปัญหา โดยใช้แบบสอบถาม เช่น Google form เพื่อรับทราบปัญหาจากสพร./สนพ.
- ดำเนินการจัดทำต้นแบบ (Prototype)
- ทดลองปฏิบัติตาม Prototype เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นนวัตกรรม

เงื่อนไข

- ต้องเป็นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงานภูมิภาค และเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- เป็นนวัตกรรมใหม่หรือเป็นนวัตกรรมเดิมที่นำมาต่อยอด
- การดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด นำผลจากการทดลองมาปรับปรุง เพื่อพัฒนานวัตกรรม เช่น มีการเปรียบเทียบผลดำเนินการก่อน – หลัง การติดตามผลการดำเนินการ การขยายผลไปยังหน่วยงานและพื้นที่อื่น ๆ เมื่อ Prototype สำเร็จ
- ผู้รับบริการ / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการให้บริการของหน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ

สูตรการคำนวณ

ดำเนินงานได้ครบถ้วนทุกประเด็นของการดำเนินงานตามเป้าหมาย
มุ่งเน้นการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

แผนการดำเนินงานในการสร้างนวัตกรรม จำนวน 2 Prototype
เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานเพื่อให้เกิด
ผลลัพธ์

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- จัดทำต้นแบบ (Prototype) แล้วเสร็จ
- นำผลลัพธ์ที่ได้ และการขยายผลไปยังหน่วยงานและพื้นที่อื่น ๆ จัดทำเป็น
รายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์ม
- สรุปผลการดำเนินงานภาพรวม เสนอผู้อำนวยการหน่วยงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.9 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานอิสระ
และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. เอกสารคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ฯ
2. เอกสารรายงานการประชุมคณะทำงาน ฯ
3. เอกสารแผนการดำเนินงานฯเพื่อให้เกิดผลลัพธ์
(จำนวน 2 Prototype)
4. เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. ต้นแบบ (Prototype) แล้วเสร็จ
2. รายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด
3. เอกสารสรุปผลการดำเนินงานภาพรวม เสนอผู้อำนวยการหน่วยงาน

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (ผลงาน)
2566	2567	2568	2569
-	-	-	2

หมายเหตุ : * จัดทำ Prototype จำนวน 2 ผลงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.10 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุณิษา กรฐิณเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ)
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อนำผลจากการสำรวจมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์พัฒนา ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขเชิงรุก ด้านการฝึกอบรมให้แก่แรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ พิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ที่ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยใช้แบบสอบถามตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมแรงงาน 2567

เงื่อนไข

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการติดตามความพึงพอใจในการรับบริการและผู้รับบริการฝึกอบรม ภายใต้กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ และบันทึกในระบบคลังข้อมูล Datacenter ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของผู้ฝึกการอบรม

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกละ
รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกละ
รายงานผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน
ของผู้รับบริการฝึกอบรม แรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- ผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
- วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเชิงรุก ยุทธศาสตร์ หรือนวัตกรรมของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

รายงานผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ภายใต้กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.10 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ จากระบบคลังข้อมูล Datacenter (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569) ภายใต้กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานผลการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะจากระบบคลังข้อมูล Datacenter ภายใต้กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เสนอต่อผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
	96.40	99.98	85.00

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.11 ระดับความสำเร็จของการกำกับดูแลกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กลืนเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน)
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการวัดความสำเร็จของการกำกับดูแลให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรร โดยดำเนินการตามโครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงาน เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ ให้มีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- วางแผนการดำเนินงานในการกำกับดูแลกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ
- จัดสรรเป้าหมายและเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค
- กำกับดูแล ให้คำแนะนำ หน่วยงานส่วนภูมิภาคดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร
- ติดตามประเมินผลโครงการในการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการตอบแบบสำรวจอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- รายงานผลการดำเนินโครงการฯ

เงื่อนไข

- การดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับกรม ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
- การดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับหน่วยงานภายใน ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

สูตรการคำนวณ

- ไม่มี -

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
- รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.11 ระดับความสำเร็จของการกำกับดูแลกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. วางแผนการดำเนินงานในการกำกับดูแลกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ
2. จัดสรรเป้าหมายและเงินงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค
3. กำกับดูแล ให้คำแนะนำ หน่วยงานส่วนภูมิภาค ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามสาขาอาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม
4. มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรรในรอบ 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 100

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานสรุปร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ในรอบ 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. ติดตามประเมินผลโครงการในการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการตอบแบบสำรวจอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
2. รายงานผลการดำเนินโครงการ ฯ โดยผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เป้าหมายมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานผลการดำเนินโครงการ ฯ โดยผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เป้าหมายมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
87.03	94.75	100	100

หมายเหตุ : การตรวจสอบสถานะการจ้างงาน สามารถดำเนินการได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบผ่านสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ดาวันโฮลด์แบบฟอร์ม
2. ตรวจสอบผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน” หัวข้อ “เชื่อมโยงข้อมูล (Linkage Center)” เลือกร “ตรวจสอบ ม. 33”



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.12 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติผ่าน DSD Data-Driven Organization

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน)
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการตามแนวทางและขั้นตอนการขับเคลื่อน DSD Data Driven Organization ใช้ข้อมูลนำในการเสนอแนวทางเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยสำรวจความต้องการของผู้รับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- สร้างแบบสอบถามความต้องการของผู้รับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและนำเสนอให้ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเห็นชอบ
- แจ้งเวียนแบบสอบถามความต้องการของผู้รับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง ทดแบบสอบถามผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
- รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างข้อมูลเชิงลึก (insights) ที่สามารถช่วยในการตัดสินใจได้
- นำเสนอข้อมูลและผลการวิเคราะห์ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
- รายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะ เสนอต่อผู้บริหารพิจารณา และแจ้งเวียนให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต่อไป

เงื่อนไข

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามความต้องการของผู้รับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่น้อยกว่า 500 ตัวอย่าง

สูตรการคำนวณ

- ไม่มี -

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
- รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.12 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติผ่าน DSD Data-Driven Organization

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง ทดสอบสอบถามผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ไม่น้อยกว่า 500 ตัวอย่าง
2. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. รายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะ เสนอต่อผู้บริหารพิจารณาความต้องการของผู้รับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข
2. ผลการวิเคราะห์ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Data visualization)

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. หลักฐานผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานให้ความเห็นชอบแบบสอบถาม
2. <http://datacenter.dsd.go.th>

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. รายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะ เสนอต่อผู้บริหารพิจารณาความต้องการของผู้รับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. ผลการวิเคราะห์ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Data visualization)

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
-	-	-	-

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.13 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์
ด้านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม และการรับรองความรู้
ความสามารถของระบบธนาคารหน่วยกิต

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กรินทร์เทศ
- นางสาวณัฏฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีญา

☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน)

☐ DiSDA ☐ LoSA

☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness

☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานสู่ระบบธนาคารหน่วยกิต

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้กำหนดแนวทาง สนับสนุนทรัพยากร และจัดทำแผนปฏิบัติการรายพื้นที่ที่เหมาะสม
- กำหนดจัดประชุมเพื่อวางแผนและตกลงแนวทางการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) โดยอ้างอิงจากข้อมูลความต้องการที่ได้รับมา
- ขับเคลื่อนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา/ระดับอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 15 หลักสูตร

เงื่อนไข

- ไม่มี -

สูตรการคำนวณ

- ไม่มี -

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

มีการจัดทำแผนการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานสรุปความต้องการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
	10	10	15

หมายเหตุ : -

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

จำนวนความร่วมมือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและ/หรือระดับอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 15 หลักสูตร

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานจำนวนความร่วมมือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา/ระดับอุดมศึกษา



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฏฐธิดา รามัญวงศ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูษา

1.14 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการทดสอบมาตรฐาน มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน)
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การสำรวจข้อมูลความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความเชื่อมั่นด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อนำผลการสำรวจมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขเชิงรุก

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความเชื่อมั่นด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พิจารณาจากผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

- แจ้งเวียนแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง ดำเนินการ
- รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอแนวทางเชิงรุกด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- รายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขเชิงรุกด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เสนอต่อผู้บริหารพิจารณา

เงื่อนไข

- การประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครอบคลุมกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการทดสอบ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น
- ด้านความผูกพันในการรับบริการ เช่น การกลับมาใช้บริการซ้ำกับหน่วยงาน การให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือ การยินดีที่จะร่วมทำกิจกรรม การช่วยประชาสัมพันธ์ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ การได้รับการบริการตามที่คาดหวังไว้ เป็นต้น
- ด้านความเชื่อมั่น เช่น ความเชื่อมั่นต่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ความเชื่อมั่นต่อการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปใช้ประโยชน์ ความเชื่อมั่นต่อผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นต้น
- ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทั้งภาคความรู้และภาคความสามารถ สถานประกอบกิจการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตอบแบบประเมิน ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความเชื่อมั่นด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รวมกัน ไม่น้อยกว่า 500 ตัวอย่าง



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.14 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการทดสอบมาตรฐาน มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก

สูตรการคำนวณ

- ไม่มี -

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- 1) ผลการประเมินความพึงพอใจ มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 90.20 และความเชื่อมั่น มากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 94.41
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขเชิงรุก ด้านการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ เสนอต่อผู้บริหารพิจารณา
- 3) รายงานสรุปผลการดำเนินการจากการสำรวจตาม แบบฟอร์มที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

นำผลความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มาจัดทำแผนการปรับปรุงและจัดทำข้อเสนอ เพื่อให้ผลการดำเนินการสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ข้อเสนอแนวทางการแก้ไขเชิงรุก เสนอให้ผู้อำนวยการหน่วยงาน ทราบ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. แบบสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. รายงานสรุปผลการดำเนินการจากการสำรวจตาม แบบฟอร์มที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. รายงานแผนการปรับปรุงผลจากการสำรวจความพึงพอใจและจัดทำข้อเสนอเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ
2. หนังสือรายงานสรุปผลข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจ ในด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และข้อเสนอแนวทางการแก้ไขเชิงรุก ให้ผู้อำนวยการหน่วยงานทราบ

เป้าหมาย ปี 2569 :

ร้อยละ	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
	2566	2567	2568	
ความพึงพอใจ			ร้อยละ 90.20	มากกว่า หรือเท่ากับ ร้อยละ 90.20
ความเชื่อมั่น			ร้อยละ 94.41	มากกว่า หรือเท่ากับ ร้อยละ 94.41

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.15 ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กรฐิณเทศ
- นางสาวณัฐธิดา งามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานประชาสัมพันธ์ และให้คำแนะนำการสมัครยื่นคำขอ และติดตามผลการประเมินความรู้ความสามารถ ผ่าน Application DSD-SKILL ตามเป้าหมายร้อยละที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- กำหนดเป้าหมาย และงบประมาณให้กับศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ทั้ง 77 แห่ง
- จัดทำแนวปฏิบัติการรับรองความรู้ความสามารถและการจัดสรรเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
- ขออนุมัติกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
- แจ้งเวียนแนวปฏิบัติการรับรองความรู้ความสามารถและการจัดสรรเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้กับศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) และประชาสัมพันธ์ให้กับผู้รับบริการการรับรองความรู้ความสามารถดำเนินการสมัครยื่นคำขอ และติดตามผลการประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL
- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ Website Banner เรื่อง Application DSD-SKILL และให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดำเนินการขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- รวบรวม สรุปข้อมูล และจัดทำรายงานร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL มายังสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ ตามรอบการประเมินรอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2568 – 31 มีนาคม 2569) และรอบการประเมินรอบที่ 2 (1 เมษายน 2569 – 30 กันยายน 2569) ให้ผู้บริหารทราบ

เงื่อนไข

- ไม่มี -

สูตรการคำนวณ

- ไม่มี -

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส
- รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.15 ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. หนังสือแจ้งแนวปฏิบัติการรับรองความรู้ความสามารถ และการจัดสรรเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
2. หนังสือรายงาน ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL (ข้อมูล ณ 31 มีนาคม 2569)
3. ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL ร้อยละ 8 ขึ้นไป ของเป้าหมายการประเมินความรู้ความสามารถ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. หนังสือรายงานร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL (ข้อมูล ณ 10 กันยายน 2569)
2. ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL ร้อยละ 15 ขึ้นไป ของเป้าหมายการประเมินความรู้ความสามารถในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. หนังสือแจ้งแนวปฏิบัติการรับรองความรู้ความสามารถ และการจัดสรรเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
2. หนังสือรายงาน ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL (ข้อมูล ณ 31 มีนาคม 2569)
3. ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL ร้อยละ 8 ขึ้นไป ของเป้าหมายการประเมินความรู้ความสามารถ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. หนังสือรายงาน ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL (ข้อมูล ณ 10 กันยายน 2569)
2. ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL ร้อยละ 15 ขึ้นไป ของเป้าหมายการประเมินความรู้ความสามารถในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เป้าหมาย ปี 2569 : ร้อยละความสำเร็จของการสมัครประเมินความรู้ความสามารถผ่าน Application DSD-SKILL

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
-	-	-	15

หมายเหตุ : * ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้จากระบบรับรองความรู้ความสามารถ (E-LICENSE) หัวข้อ “รายงาน” เลือกรายการ “รายงานสำหรับผู้บริหาร” และเลือกรายงาน “ลำดับที่ 15 การยื่นคำขอผ่านแอปพลิเคชัน DSD-SKILL และมาสมัครด้วยตนเอง ณ ที่ตั้งหน่วยงาน (Walk-in)”



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.16 ความสำเร็จการขับเคลื่อน พัฒนา หรือปรับปรุงเอกสารระบบประกันคุณภาพ การรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุณิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา งามณวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จในการขับเคลื่อน พัฒนา และปรับปรุงเอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024) รหัสเอกสาร WI-OLOC จำนวน 11 คู่มือ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- จัดทำแผนดำเนินการการขับเคลื่อน พัฒนา หรือปรับปรุงเอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 รหัสเอกสาร WI-OLOC
- ศึกษา รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการขับเคลื่อน พัฒนา หรือปรับปรุงเอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 รหัสเอกสาร WI-OLOC
- พัฒนา หรือปรับปรุงเอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 รหัสเอกสาร WI-OLOC จำนวน 11 คู่มือ
- จัดประชุมคณะทำงานเพื่อความเป็นกลางและรูปแบบการรับรอง เพื่อให้ความเห็นชอบการพัฒนา หรือปรับปรุงเอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 รหัสเอกสาร WI-OLOC
- เสนอผู้บริหาร เพื่อให้ความเห็นชอบเอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 รหัสเอกสาร WI-OLOC พร้อมทั้งเผยแพร่ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนำเอกสารไปปฏิบัติ
- สำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการนำเอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 รหัสเอกสาร WI-OLOC
- รวบรวมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการนำเอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 รหัสเอกสาร WI-OLOC เสนอผู้บริหารทราบ
- สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถดำเนินการติดตามและให้คำปรึกษาระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรฐาน 26/4 (2) จำนวน 20 แห่ง
- รวบรวม สรุปข้อมูล และจัดทำรายงานการติดตามและให้คำปรึกษาระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ เสนอผู้บริหารทราบ

เงื่อนไข

-



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.16 ความสำเร็จการขับเคลื่อน พัฒนา หรือปรับปรุงเอกสารระบบประกันคุณภาพ การรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. เอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 รหัสเอกสาร WI-OLOC จำนวน 11 คู่มือ
2. หนังสือเสนอผู้บริหาร เพื่อให้มีความความเห็นชอบเอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 รหัสเอกสาร WI-OLOC พร้อมทั้งเผยแพร่ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน นำเอกสารไปปฏิบัติ

1. การสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการนำเอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 รหัสเอกสาร WI-OLOC
2. หนังสือเสนอผู้บริหาร เพื่อทราบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในการนำเอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 รหัสเอกสาร WI-OLOC
3. หนังสือรายงานการติดตามและให้คำปรึกษาระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. เอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024รหัสเอกสาร WI-OLOC จำนวน 11 คู่มือ
2. หนังสือเสนอผู้บริหาร เพื่อให้มีความความเห็นชอบเอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 รหัสเอกสาร WI-OLOC พร้อมทั้งเผยแพร่ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนำเอกสารไปปฏิบัติ

1. หนังสือสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. หนังสือเสนอผู้บริหารรายงานความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในการนำเอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 รหัสเอกสาร WI-OLOC เพื่อทราบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงเอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 รหัสเอกสาร WI-OLOC
3. รายงานการติดตามและให้คำปรึกษาระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ

เป้าหมาย ปี 2569 : การพัฒนา หรือปรับปรุงเอกสารระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 17024 รหัสเอกสาร WI-OLOC จำนวน 11 คู่มือ

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
		-	11

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.17 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุณิษา กรฐิเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ)
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- สำรวจข้อมูลความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ
- แจ้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่งประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการการรับรองความรู้ความสามารถดำเนินการตอบแบบสำรวจข้อมูลความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ
- รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในการกำหนดแนวทางเชิงรุก
- รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลดังกล่าว เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขเชิงรุกการรับรองความรู้ความสามารถ และจัดทำข้อเสนอเพื่อเสนอต่อผู้อำนวยการหน่วยงานพิจารณา
- ดำเนินการตามข้อเสนอแนะทางการแก้ไขเชิงรุก และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเพื่อเสนอต่อผู้อำนวยการหน่วยงานพิจารณา

เงื่อนไข

-

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- ผลสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 87
- วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานสรุปผลการสำรวจข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเชิงรุกเสนอต่อผู้อำนวยการ
- รายงานสรุปผลการดำเนินการจากการสำรวจตามแบบฟอร์มที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

นำผลความพึงพอใจมาจัดทำแผนการปรับปรุงและจัดทำข้อเสนอเพื่อให้ผลการดำเนินการสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย เสนอรายงานผู้อำนวยการหน่วยงานทราบ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.17 ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. แบบสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ
2. รายงานสรุปผลการดำเนินการจากการสำรวจตามแบบฟอร์มที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. รายงานแผนการปรับปรุงผลจากการสำรวจความพึงพอใจ และจัดทำข้อเสนอเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย
2. หนังสือรายงานสรุปผลข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการรับรองความรู้ความสามารถ และข้อเสนอแนะทางการแก้ไขเชิงรุก ให้ผู้อำนวยการหน่วยงานทราบ

เป้าหมาย ปี 2569 : ร้อยละความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการรับรองความรู้ความสามารถ

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
80	80	85	87

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.18 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

1. นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
2. นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3. นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- ☒ ส่วนกลาง (กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน)
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

พิจารณาจากความสำเร็จของความพึงพอใจการใช้งานระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ให้บริการภายในและภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

1. ระบบรายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Cat3) (<http://eit.dsd.go.th/cat3>)
2. ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://e-billing.dsd.go.th>)
3. ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (<https://e-fund.dsd.go.th>)
4. เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (<https://sdfund.dsd.go.th/>)
5. ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (<https://e-foa.dsd.go.th/>)

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจการใช้งานระบบสารสนเทศดังกล่าวเพื่อประเมินผลลัพธ์และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ จำนวน 7 แบบ โดยสำรวจกับกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

แบบที่ 1 แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบรายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Cat3)
(ผู้ตอบแบบ : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี)

แบบที่ 2 แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
(ผู้ตอบแบบ : เจ้าหน้าที่รับเงิน)

แบบที่ 3 แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
(ผู้ตอบแบบ : ผู้ให้บริการภายนอกที่จ่ายเงินสมทบกองทุนค่าธรรมเนียมหรือค่าทดสอบตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ)

แบบที่ 4 แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
(ผู้ตอบแบบ : เจ้าหน้าที่ผู้ใช้งานระบบ)

แบบที่ 5 แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
(ผู้ตอบแบบ : ผู้ขอรับบริการผ่านระบบ)

แบบที่ 6 แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
(ผู้ตอบแบบ : เจ้าหน้าที่สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ให้บริการภายนอก)

แบบที่ 7 แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
(ผู้ตอบแบบ : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.18 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เงื่อนไข

1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการสำรวจตามแบบที่ 1 – 7
2. กลุ่มงานการเงินและบัญชี ดำเนินการสำรวจตามแบบที่ 1 – 2 และแบบที่ 6 - 7
3. กลุ่มงานบริหารกองทุน กลุ่มงานส่งเสริมการรับรองสิทธิประโยชน์ และฝ่ายบริหารทั่วไป ดำเนินการสำรวจตามแบบที่ 6

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีหนังสือถึงหน่วยงานเพื่อสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี 2569

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าระดับ “ดี” (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.00 หรือร้อยละ 80)

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หนังสือถึงหน่วยงานเพื่อสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี 2569

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี 2569 และสรุปประเด็นและให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานจากแบบสำรวจที่ 1 - 7

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
-	-	-	ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.00 หรือร้อยละ 80

หมายเหตุ : ตัวชี้วัดใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.19 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุณิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูษา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

พิจารณาจากความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนครบถ้วนตามกิจกรรมหรือขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- จัดประชุมหารือหรือการระดมความคิดเห็นเพื่อพิจารณายกร่างหรือแก้ไขหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- เสนอร่างหลักเกณฑ์ให้คณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้เงินกู้ยืมและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา
- เสนอร่างหลักเกณฑ์ให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบในหลักการ
- ส่งร่างหลักเกณฑ์ตามข้อ 3. ให้กลุ่มกฎหมายนำเสนอเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองร่างกฎหมายและเรื่องอุทธรณ์
- เสนอร่างหลักเกณฑ์ตามข้อ 4. เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เงื่อนไข

ดำเนินการได้ครบถ้วนตามขั้นตอนที่ 1 - 5

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ร่างหลักเกณฑ์เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนใหม่หรือหลักเกณฑ์เดิมที่ได้รับการแก้ไขและผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้เงินกู้ยืมและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้หลักเกณฑ์เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนใหม่หรือหลักเกณฑ์เดิมที่ได้รับการแก้ไขผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.19 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. ร่างหลักเกณฑ์เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ได้จากการประชุมหารือหรือระดมความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. สรุปรายงานผลการประชุมหารือหรือการระดมความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ร่างหลักเกณฑ์เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์ฯ
4. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์ฯ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. ร่างหลักเกณฑ์เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาลั่นกรองร่างกฎหมายฯ
2. รายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาลั่นกรองร่างกฎหมายฯ
3. ร่างหลักเกณฑ์ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. รายงานการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2567-2568	2569
-	-	- ปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์เดิม 4 หลักเกณฑ์ - เพิ่มหลักเกณฑ์ใหม่ 4 หลักเกณฑ์	- เพิ่มหลักเกณฑ์ใหม่หรือแก้ไขหลักเกณฑ์เดิม จำนวน 2 หลักเกณฑ์

หมายเหตุ : -



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.20 ระดับความสำเร็จในการกำกับดูแลการติดตามผู้ประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ
เงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

1. นางสาวสุณิษา กรินทร์เทศ
2. นางสาวณัฏฐธิดา รามัญวงศ์
3. นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน)
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กิจกรรมที่ 1 กำกับดูแลผู้ประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2568 ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ กรณีที่ผู้ประกอบการต้องส่งเงินสมทบจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเรียบร้อยแล้วเท่านั้น

กิจกรรมที่ 2 กำกับดูแลผู้ประกอบการรายใหม่ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

รายละเอียดกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	
	รอบที่ 1	รอบที่ 2
กิจกรรมที่ 1 กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้ประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ. 2568 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ฐานข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 (การเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด)	ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2569 – 31 มีนาคม 2569	ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2569 – 30 กันยายน 2569
กิจกรรมที่ 2 กำกับ ดูแลการตรวจสอบและติดตามผู้ประกอบการรายใหม่ที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการ ตามเป้าหมายที่กำหนด การกำหนดเป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ พิจารณาโดยหน่วยงานต้องดำเนินการประสานขอข้อมูลผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาตรวจสอบ และคัดกรองข้อมูลดังกล่าว หากหน่วยงานตรวจสอบแล้วพบว่าเป็นผู้ประกอบการที่ยังไม่ดำเนินการตามกฎหมาย ให้ดำเนินการติดตามผู้ประกอบการและรายงานผลการดำเนินงานตามแบบที่กำหนด	-ไม่มี-	ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.20 ระดับความสำเร็จในการกำกับดูแลการติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ
เงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

เงื่อนไข

- กิจกรรมที่ 1** การเปลี่ยนแปลงฐานข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 พิจารณาจากจำนวนผู้ประกอบการที่มีการหยุดกิจการซึ่งอยู่ในสภาพที่ไม่มีการจ้างงานแล้ว และกรณีเลิกกิจการ
- กิจกรรมที่ 2** กรณีติดตามผู้ประกอบการรายใหม่ให้เข้ามาดำเนินการตามกฎหมายเพิ่มเติมจากรายชื่อตามแผนการติดตามให้ครบถ้วนเป็นผลงาน

สูตรการคำนวณ

กิจกรรมที่ 1 ร้อยละของจำนวนผู้ประกอบการที่ยื่นแบบ
แสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปี พ.ศ. 2568

จำนวนผู้ประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2568 (แห่ง)
กรณีผู้ประกอบการต้องส่งเงินสมทบจะต้องส่งเงินสมทบ
เข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเรียบร้อยแล้วเท่านั้น $\times 100$
จำนวนผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2568 (แห่ง)
(ใช้ข้อมูลผู้ประกอบการโดยอ้างอิงตามเงื่อนไข)

กิจกรรมที่ 2 ร้อยละของจำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้ามา
ดำเนินการตามกฎหมายประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2569

จำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้ามาดำเนินการ
ตามกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (แห่ง) $\times 100$
เป้าหมายจำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่ต้องดำเนินการ
ตามกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (แห่ง)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

กิจกรรมที่ 1

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☒ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

กิจกรรมที่ 2

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☐ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.20 ระดับความสำเร็จในการกำกับดูแลการติดตามผู้ประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ
เงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาดำเนินการตามกฎหมาย

เป้าหมายตามรอบประเมิน รอบ 6 เดือน

กิจกรรมที่ 1 กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบัน
พัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนา
ฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้ประกอบการกิจการตาม
พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. 2545 ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่น้อยกว่า
ร้อยละ 60

กิจกรรมที่ 2 - ไม่มี -

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

กิจกรรมที่ 1 กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือ
แรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
เพื่อให้สถานประกอบการกิจการตาม พ.ร.บ.
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 93

กิจกรรมที่ 2 กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนา
ฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
ในการติดตามผู้ประกอบการรายใหม่ที่อยู่ใน
ข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
เข้ามาดำเนินการตามกฎหมายได้ไม่น้อยกว่า
ร้อยละ 25

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

กิจกรรมที่ 1 ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(<http://datacenter.dsd.go.th>)

กิจกรรมที่ 2 -ไม่มี-

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

กิจกรรมที่ 1 ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(<http://datacenter.dsd.go.th>)

กิจกรรมที่ 2 รายงานสรุปข้อมูลผู้ประกอบการกิจการตามแบบที่กำหนด

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)				ค่าเป้าหมาย
	2566	2567	2568	2569
กิจกรรมที่ 1	95.58	95.22	93.80	93
กิจกรรมที่ 2	- ไม่มี -	36.07	27.71	25

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

เจ้าภาพตัวชี้วัด

1.21 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุวิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงศ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน)
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

พิจารณาจากการสำรวจ รวบรวม และประเมินความคิดเห็นของผู้รับบริการตามภารกิจเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันและความคาดหวังของผู้รับบริการ และนำมาสู่การพัฒนาปรับปรุงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย กลุ่มผู้รับบริการเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ใช้ระบบ PRB e-service

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
- จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มผู้รับบริการเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ใช้ระบบ PRB e-service ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เกี่ยวกับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และความคาดหวังของผู้รับบริการ
- เสนอและผ่านความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- แจ้งเวียนให้หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคดำเนินการสำรวจความพึงพอใจกับกลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ใช้ระบบ PRB e-service ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
- สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และรายงานผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยใช้ผลการสำรวจความพึงพอใจกลุ่มผู้รับบริการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึง 31 มีนาคม 2569) เป็นแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงหรือพัฒนาการให้บริการ
- ดำเนินการตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
- รายงานผลการดำเนินการตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

เงื่อนไข

- แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จะต้องครอบคลุมในประเด็นการให้บริการของเจ้าหน้าที่ กระบวนการหรือขั้นตอนการให้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก
- การวิเคราะห์ผลการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย เป็นต้น รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด จำแนกตามประเด็นการให้บริการตามเงื่อนไขข้อที่ 1
- ผลการสำรวจความพึงพอใจ ๓ ต้องมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจไม่น้อยกว่าระดับ 4 หรือ ร้อยละ 80

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกรหัส



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.21 ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุก

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

1. ผลการประเมินความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานสรุปผลการสำรวจ ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขเชิงรุกด้านการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานเสนอต่อผู้อำนวยการหน่วยงานพิจารณา
3. รายงานสรุปผลการดำเนินการจากการสำรวจตามแบบฟอร์ม ที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. แบบสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน ของกลุ่มผู้รับบริการเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจาก กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ใช้ระบบ PRB e-service ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
2. รายงานสรุปผลการดำเนินการจากการสำรวจตามแบบฟอร์ม ที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

นำผลความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการด้านการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมาจัดทำแผนการปรับปรุง และจัดทำข้อเสนอ เพื่อให้ผลการดำเนินการสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้รับบริการเสนอให้ผู้อำนวยการหน่วยงาน ทราบ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. รายงานแผนการปรับปรุงผลจากการสำรวจความพึงพอใจ และจัดทำข้อเสนอเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้กลุ่มผู้รับบริการเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ใช้ระบบ PRB e-service ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
2. หนังสือรายงานสรุปผลข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจ ในด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและข้อเสนอ แนวทางการแก้ไขเชิงรุกให้ผู้อำนวยการหน่วยงานทราบ

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566*	2567**	2568**	2569
1. เงินกู้: ร้อยละ 96.77	1. เงินกู้: ร้อยละ 91.4	1. เงินกู้: ร้อยละ 91.8	1. เงินกู้: ร้อยละ 80
2. เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน: ร้อยละ 97.18	2. เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน: ร้อยละ 93.8	2. เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน: ร้อยละ 94	2. เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน: ร้อยละ 80
3. PRB e-Service: -	3. PRB e-Service: ร้อยละ 85.6	3. PRB e-Service: ร้อยละ 85.2	3. PRB e-Service: ร้อยละ 80

หมายเหตุ :

* ปี 2566 เป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการระหว่างไตรมาสที่ 1 – 4

**ปี 2567 - 2568 เป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการระหว่างไตรมาสที่ 1 – 2 เท่านั้น



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.22 ความสำเร็จของการตรวจสอบและเบิกจ่ายเงินแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุณิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฏฐธิดา รามัญวงศ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- ☒ ส่วนกลาง (กองบริหารการคลัง) ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ตรวจสอบและเบิกจ่ายเงินแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- บันทึกใ้รับเอกสารลงในทะเบียนคุมเอกสารการขอเบิกเงิน
- ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ
- ขอเบิกเงินในระบบ New GFMS Thai พร้อมเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ
- จ่ายเงินผ่านระบบ KTB Corporate Online (เฉพาะใบสำคัญที่จ่ายผ่านส่วนราชการ)

เงื่อนไข

- การเบิกจ่ายเงินในแต่ละประเภทเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด
- นับเฉพาะเอกสารที่ถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์
- การวัดความสำเร็จของตัวชี้วัดนี้ ยกเว้นกรณีการจัดซื้อจัดจ้างที่จ่ายตรงโดยกรมบัญชีกลาง

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ตรวจสอบและเบิกจ่ายเงินแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (14 วันทำการ)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ตรวจสอบและเบิกจ่ายเงินแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (14 วันทำการ)

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

สรุปหลักฐานเอกสารการเบิกจ่ายเงิน/ทะเบียนคุมเอกสารขอเบิกเงิน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

สรุปหลักฐานเอกสารการเบิกจ่ายเงิน/ทะเบียนคุมเอกสารขอเบิกเงิน

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
-	-	-	-

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.23 ความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุณิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองบริหารการคลัง) ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

จัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- สร้างรหัสกิจกรรมย่อยในระบบ GFMS สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และมีการระบุค่าใช้จ่ายเข้าสู่กิจกรรมย่อยในระบบ
- จัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนดได้แล้วเสร็จและรายงานผลการคำนวณต้นทุนตามรูปแบบที่กรมบัญชีกลางกำหนดโดยเสนอให้สำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง และสำนักงาน ก.พ.ร.
- เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ว่ามีการเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเสนอให้สำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง และสำนักงาน ก.พ.ร.
- จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้ชัดเจน และแผนเพิ่มประสิทธิภาพดังกล่าว ได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ

เงื่อนไข

-

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- สร้างรหัสกิจกรรมย่อยในระบบ GFMS ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และระบุค่าใช้จ่ายเข้าสู่กิจกรรมย่อย

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- หนังสือแจ้งหน่วยงานทบทวนกิจกรรม
- หนังสือแจ้งให้หน่วยงานระบุกิจกรรมย่อยในการอนุมัติ/เบิกค่าใช้จ่าย

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
- รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- จัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พร้อมทั้งเปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รายงานให้สำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง และสำนักงาน ก.พ.ร. ทราบ
- จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- หนังสือแจ้งสำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง และสำนักงาน ก.พ.ร. รายงานการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- แผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.24 ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือที่เกี่ยวข้องกับระเบียบพัสดุ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุณิษา กุญินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- ☒ ส่วนกลาง (กองบริหารการคลัง) ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือที่เกี่ยวข้องกับระเบียบพัสดุ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ศึกษาวิเคราะห์รวบรวมคู่มือ
- รวบรวมและศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
- เสนอผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ
- จัดทำหนังสือแจ้งเวียนเฉพาะหน่วยงานในส่วนกลาง และเผยแพร่ในเว็บไซต์

เงื่อนไข

ดำเนินการจัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ได้แก่

- คู่มือการดำเนินงานในการปฏิบัติงานเป็นคณะกรรมการ TOR
- คู่มือการดำเนินงานในการปฏิบัติงานเป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง
- คู่มือการดำเนินงานในการเป็นคณะกรรมการในการตรวจรับ

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกรเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกรเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- จัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
 - ร่างคู่มือการดำเนินงานในการปฏิบัติงานเป็นคณะกรรมการ TOR
 - ร่างคู่มือการดำเนินงานในการปฏิบัติงานเป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- จัดร่างคู่มือการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
 - ร่างคู่มือการดำเนินงานในการเป็นคณะกรรมการในการตรวจรับ
- เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
จำนวน 3 ฉบับ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- ร่างคู่มือการดำเนินงานในการปฏิบัติงานเป็นคณะกรรมการ TOR
- ร่างคู่มือการดำเนินงานในการปฏิบัติงานเป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- ร่างคู่มือการดำเนินงานในการเป็นคณะกรรมการในการตรวจรับ
- จัดทำหนังสือขอความเห็นชอบคู่มือ จำนวน 3 คู่มือ และแจ้งเวียนเฉพาะ
หน่วยงานในส่วนกลาง พร้อมทั้งเผยแพร่ในเว็บไซต์

เป้าหมาย ปี 2568 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2565	2566	2567	2568
			3

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.25 ความสำเร็จของการสร้างความผูกพันของบุคลากรเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองบริหารทรัพยากรบุคคล) ☐ DiSDA ☐ LoSA
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

นำผลสำรวจและข้อเสนอแนะของแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง 0403/5831 ลงวันที่ 4 สิงหาคม 2568 เรื่อง รายงานผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งเสนอข้อมูลสำคัญต่ออธิบดีกรมได้รับทราบ นำไปสู่การวางแผนปฏิบัติการ (Action plan) เพื่อดำเนินงานในส่วนของการสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในปีงบประมาณต่อไป

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- วิเคราะห์ข้อมูลผลสำรวจความผูกพันฯ ปีงบประมาณ 2568 เพื่อนำข้อมูลสำหรับวางแผนดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
- จัดทำร่างแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากร ปีงบประมาณ 2569
- จัดประชุมหารือผู้เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาร่างแผนปฏิบัติการฯ วางแผนดำเนินงานรวมถึงมอบหมายผู้รับผิดชอบ
- เสนอแผนปฏิบัติการฯ ต่อผู้บริหารหรือผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- ดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ปีงบประมาณ 2569
- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและรวบรวมไว้เป็นฐานข้อมูลสำคัญ

เงื่อนไข

รอบที่ 1 จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากร ปีงบประมาณ 2569

รอบที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากร ปีงบประมาณ 2569 ได้แล้วเสร็จ

สูตรการคำนวณ

ดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถบรรลุเป้าหมายตามรอบประเมิน เกิดผลลัพธ์สำคัญที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
 รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.25 ความสำเร็จของการสร้างความผูกพันของบุคลากรเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรปีงบประมาณ 2569 โดยมีรายละเอียดที่มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการบุคลากรตามระดับประเภทตำแหน่ง ระดับช่วงอายุ และ หัวข้อประเภทข้อเสนอแนะที่สำคัญ

1. ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรปีงบประมาณ 2569 คิดเป็นไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
2. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯต่อผู้บริหารและเผยแพร่ในช่องทางที่เหมาะสม

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. เอกสารรายงาน/สรุปผลประชุมหารือผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางดำเนินงาน รวมถึงการมอบหมายงานผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. เอกสารแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรปีงบประมาณ 2569 ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารหรือผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
3. เอกสารการเผยแพร่แผนเสริมสร้างความผูกพันฯ ในช่องทางที่เหมาะสม

1. เอกสารรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรปีงบประมาณ 2569 ได้แล้วเสร็จคิดเป็นไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
2. เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
n/a	n/a	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.26 ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 - 2570

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุณิษา กรฐิเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ประเมินความสำเร็จของโครงการ/งาน/กิจกรรม ให้บรรลุค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ 2569 ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 - 2570 ซึ่งนำผลลัพธ์การดำเนินงานที่ได้ไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ เพื่อบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงภารกิจในอนาคต รวมถึงสร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดให้เกิดความรักความผูกพัน สร้างจิตสำนึกต่อคุณธรรมจริยธรรมการทำงาน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เชิงนวัตกรรมร่วมกัน สู่การเป็นส่วนราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569
- จัดประชุมหารือผู้เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณารายละเอียดแผนฯ รวมถึงมอบหมายงาน/ผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
- เสนอแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 ต่อผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
- ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ และรายงานผลได้สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย

เงื่อนไข

รอบที่ 1 จัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569

รอบที่ 2 ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ และรายงานผลได้สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย

สูตรการคำนวณ

$$\text{รอบที่ 2} \quad \text{ร้อยละเฉลี่ย} = \frac{\text{ร้อยละความสำเร็จ(\%)} \text{ ของกิจกรรมโครงการ/งาน/กิจกรรม + รวมกันทั้งหมด}}{\text{จำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมในแผนทั้งหมด}}$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1

Performance Based

1.26 ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 - 2570

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2569 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ของ
เป้าหมายรอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. เอกสารรายงาน/สรุปผลการประชุมหารือผู้เกี่ยวข้อง
เพื่อกำหนดรายละเอียดต่างๆ รวมถึงมอบหมายงาน/
ผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. เอกสารแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2569 มีรายละเอียดค่าเป้าหมาย
แต่ละงาน/กิจกรรม รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือนที่
ชัดเจน ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกอง
บริหารทรัพยากรบุคคล
3. เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2569 ค่าเฉลี่ยภาพรวมไม่น้อยกว่า
ร้อยละ 90

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. เอกสารรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้าน
บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569
ได้ค่าเฉลี่ยภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
2. เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)
2566	2567	2568	2569
n/a	n/a	75	90

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.27 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุณิษา กรฐิเทศ
- นางสาวณัฐริตา งามญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)
- ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

พัฒนาบุคลากรที่พร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง โดยมีหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่หลายมิติ ได้แก่ พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Development) เตรียมความพร้อม เพื่อสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Planning) และพัฒนาตามกรอบสมรรถนะ (Competency-Based HRM) ทั้งด้านภาวะผู้นำ การบริหารการ เปลี่ยนแปลงและการคิดเชิงนโยบาย นอกจากนี้การฝึกอบรมดังกล่าว ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพันต่อองค์กรและเชื่อมโยง โดยตรงกับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อสร้าง “ทุนมนุษย์” ที่มีคุณภาพ รองรับระบบราชการ 4.0 ได้อย่างมั่นคง

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
- พิจารณาคุณสมบัติกลุ่มเป้าหมายและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- กำหนดวิธีการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกคนด้วยวิธีที่เหมาะสม
- ดำเนินการพัฒนากลุ่มบุคลากรเป้าหมายให้สำเร็จ
- สรุปผลข้อมูลผลการพัฒนากลุ่มเป้าหมายไว้เป็นข้อมูลที่สำคัญต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

เงื่อนไข

- รอบ 6 เดือน ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ต้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 10
- รอบ 12 เดือน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และประเภททั่วไประดับอาวุโส ต้องได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

สูตรการคำนวณ

ร้อยละความสำเร็จ = $\frac{\text{บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมาย}}{\text{จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย}} \times 100$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
- รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ภาพรวมของกลุ่มเป้าหมายต้องผ่านการพัฒนาทักษะความเป็น ผู้นำ/ผู้บริหารหน่วยงาน รวมกันแล้วคิดเป็นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10 (เฉพาะตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง)

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

เอกสารผลการดำเนินงานทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ภาพรวมของกลุ่มเป้าหมายต้องผ่านการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ/ ผู้บริหารหน่วยงาน รวมกันแล้วคิดเป็นไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

เอกสารผลการดำเนินงานทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
n/a	n/a	n/a	ร้อยละ 70

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.28 ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- ☒ ส่วนกลาง (กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์) ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานสามารถดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสื่อสารภาพลักษณ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบริการแก่ประชาชน สาธารณชน และกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง ส่งผลให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจดจำในเชิงบวกและมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาสาธารณะ โดยประเมินจากอัตราการเติบโตของจำนวนผู้ติดตามสื่อโซเชียลมีเดียทุกแพลตฟอร์มของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- จำนวนสื่อที่ผลิตเพื่อเผยแพร่ผลงานของกรมบนแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย ไม่น้อยกว่า 150 เรื่อง
- จัดทำบัญชีสื่อโซเชียลมีเดียให้ครบทุกแพลตฟอร์มและดำเนินการเผยแพร่ ไม่น้อยกว่า 15 แพลตฟอร์ม ได้แก่ Facebook, YouTube, TikTok, X และ Instagram
- จำนวนผู้ติดตามรวมทุกแพลตฟอร์มเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ติดตามฐานเริ่มต้น (จากฐานเริ่มต้นผู้ติดตาม ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568)

เงื่อนไข

- จำนวนผู้ติดตามวัดจากสื่อแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย ได้แก่ Facebook, YouTube, TikTok, X และ Instagram
- การวัดผลให้ยึดจำนวนผู้ติดตามที่ปรากฏจริงบนแต่ละแพลตฟอร์ม โดยอ้างอิงจากหลักฐานเชิงประจักษ์ในรูปแบบภาพถ่ายหน้าจอ (Screenshot) ของแต่ละแพลตฟอร์ม

สูตรการคำนวณ

$$\text{อัตราการเพิ่มขึ้นของผู้ติดตามรวม (ร้อยละ)} = \frac{\text{จำนวนผู้ติดตามสิ้นรอบ} - \text{จำนวนผู้ติดตามฐานเริ่มต้น}}{\text{จำนวนผู้ติดตามฐานเริ่มต้น}} \times 100$$

(จากฐานเริ่มต้นผู้ติดตาม ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568)

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
- รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.28 ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จำนวนสื่อที่ผลิตเพื่อเผยแพร่ผลงานของกรมบนแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย ไม่น้อยกว่า 150 เรื่อง

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

ตารางสรุปจำนวนผู้ติดตามสื่อโซเชียลมีเดียของหน่วยงาน (แนบลิงก์บัญชีโซเชียลมีเดียและภาพถ่ายหน้าจอแสดงจำนวนผู้ติดตามฐานเริ่มต้นของแต่ละแพลตฟอร์ม)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

จำนวนผู้ติดตามรวมทุกแพลตฟอร์มเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ติดตามฐานเริ่มต้น

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

ตารางสรุปจำนวนผู้ติดตามสื่อโซเชียลมีเดียของหน่วยงาน (แนบภาพถ่ายหน้าจอแสดงจำนวนผู้ติดตามสิ้นรอบของแต่ละแพลตฟอร์ม)

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
N/A	N/A	N/A	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 15

หมายเหตุ : * ผู้ติดตามสิ้นรอบ หมายถึง จำนวนผู้ติดตาม ณ วันที่รายงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.29 ร้อยละของการบริหารจัดการข้อร้องเรียน ร้องทุกข์จนได้รับข้อยุติ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

- ☒ ส่วนกลาง (กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์) ☐ DiSDA ☐ LoSA
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

เบอร์ติดต่อ 1613

- 1.นางสาวสุนิษา กลิ่นเทศ 2.นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
3.นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานบริหารจัดการข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ชี้แจงหรือเผยแพร่แนวทางการบริหารจัดการข้อร้องเรียนตามมาตรฐานการจัดการข้อร้องเรียนของกรมแก่หน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- หน่วยงานเข้าใช้งานในระบบการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์
- หน่วยงานรายงานผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์
- การบริหารจัดการเรื่องร้องทุกข์ของหน่วยงานในสังกัดได้ข้อยุติ/การดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องทุกข์ได้ข้อยุติ

เงื่อนไข

เรื่องร้องเรียนที่ผ่าน 7 ช่องทางการร้องเรียน ได้แก่ ด้วยตนเอง, Website, Facebook, ไปรษณีย์, E-mail, โทรศัพท์, Line OA ไม่นับรวมถึงเรื่องร้องทุกข์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อน, เรื่องร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย การดำเนินคดี

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

$$\frac{\text{เรื่องที่แก้ไขได้จนยุติ} \times \text{เรื่องร้องเรียนที่ได้รับทั้งหมด}}{100}$$

รอบ 6 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกรหัส
 รอบ 12 เดือน: ☒ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกรหัส

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- การชี้แจงหรือเผยแพร่แนวทางการบริหารจัดการข้อร้องเรียนแก่หน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การจัดการข้อร้องเรียนที่แก้ไขจนยุติไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เมื่อเทียบจากจำนวนข้อเรียนทั้งหมดในรอบ 6 เดือนแรก

การจัดการข้อร้องเรียนที่แก้ไขจนยุติ
 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เมื่อเทียบจากจำนวนข้อเรียนทั้งหมดในรอบ 12 เดือน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- หลักฐานแสดงการชี้แจงหรือเผยแพร่แนวทางการบริหารจัดการข้อร้องเรียนแก่หน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- รายงานจากระบบ Dashboard

รายงานจากระบบ Dashboard



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.30 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนความร่วมมือกับต่างประเทศและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุณิษา กรฐิณเทศ
- นางสาวณัฏฐธิดา รามัญวงศ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

- ☒ ส่วนกลาง (กองวิเทศสัมพันธ์) ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

- ประชุมหารือเพื่อแสวงหาความร่วมมือ
- จัดทำรายละเอียดความร่วมมือเพื่อขอความเห็นชอบจากกรม
- ดำเนินการโครงการ/กิจกรรมความร่วมมือ
- ติดตามประเมินผลการดำเนินการ
- สรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมและรายงานผลให้กรมทราบ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

การขับเคลื่อนความร่วมมือกับต่างประเทศและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความซับซ้อนและอ้างอิงกับกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติหลายฉบับ ดังนั้น การดำเนินการจึงมีความท้าทายในมิติด้านการสื่อสาร การประสานงาน และการดำเนินการที่เป็นสากล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย จึงมีแนวทางการดำเนินการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

- กำหนดกรอบ/เรื่อง ที่จะดำเนินการ
- ดำเนินการหารือทั้งในรูปแบบการประชุม สัมมนา หรือรูปแบบอื่น ๆ
- เสนอให้กรมเห็นชอบในด้านเนื้อหาความร่วมมือ
- ดำเนินโครงการ/กิจกรรมความร่วมมือโดยกองวิเทศสัมพันธ์ หรือ หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแล้วแต่กรณี
- ติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรม
- สรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมและรายงานผลให้กรมทราบ

เงื่อนไข

ความร่วมมือที่เกิดขึ้นมีมิติของต่างประเทศด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน อาจจะเป็นโครงการ/กิจกรรมระหว่างหน่วยงานในประเทศก็ได้

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ดำเนินโครงการ/กิจกรรมความร่วมมือ ไม่น้อยกว่า 3 โครงการ/กิจกรรม

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

กรมให้ความเห็นชอบโครงการ/กิจกรรมที่เกิดจากความร่วมมือ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- รายงานผลการประชุม/หารือ
- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมที่กรมเห็นชอบ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม
- รายงานผลการดำเนินงานที่กรมรับทราบแล้ว

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
5	5	6	3

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.31 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกิดจากการประชุม
ระดับนานาชาติ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุณิษา กรฐิณเทศ
- นางสาวณัฏฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีรุ่ง

- ☒ ส่วนกลาง (กองวิเทศสัมพันธ์) ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าร่วมการประชุมระดับนานาชาติด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานต่างประเทศทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการประชุมแบบ Zoom Meeting ภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ เช่น ASEAN, GMS, IMT – GT , ILO, IPEF , APEC, OECD, UN, GIZ, IOM, IM – Japan, JICA, JAVADA, JTEPA, KOICA เป็นต้น ซึ่งในปีที่ผ่านมากรมได้มีการเข้าร่วมประชุมระดับนานาชาติ จำนวน 4 การประชุม ได้แก่ 1) การประชุมหารือความร่วมมือกับสถาบันอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพระดับสหพันธ์ (Didacta Asia Congress) 2) การเข้าร่วมประชุม Southeast Asia Trade and Development Forum 2024 3) การประชุม Mekong Dialogue on Labour Mobility ครั้งที่ 3 และ 4) การประชุมลงทุนเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อาเซียน (ASEAN Human Capital Development Investment Symposium เป็นต้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กองวิเทศสัมพันธ์ มีเป้าหมายสำคัญคือการนำผลที่ได้จากการประชุมที่มีสาระสำคัญที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาเปลี่ยนเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยมีการวัดผลความสำเร็จจากจำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกิดขึ้น

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- เข้าร่วมการประชุมด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับนานาชาติทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการประชุมแบบ Zoom Meeting
- ให้ข้อมูลความเห็นเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในการประชุมระดับนานาชาติ ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการประชุม แบบ Zoom Meeting
- สรุปกรอบความร่วมมือและรายงานการประชุมให้กรมทราบ

เงื่อนไข

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
- รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

สูตรการคำนวณ

-

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

การเสนอความเห็นเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในการประชุมระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

การเสนอความเห็นเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในการประชุมระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง (ไม่ซ้ำ)

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

- กรอบความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรต่างประเทศ
- สรุปรายงานการเข้าร่วมประชุมและการให้ความเห็นเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในการประชุมระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- กรอบความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรต่างประเทศ
- สรุปรายงานการเข้าร่วมประชุมและการให้ความเห็นเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในการประชุมระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
	3	4	6

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.32 ความพึงพอใจของบุคลากรภายในต่อการให้บริการด้านอาคารสถานที่และห้องประชุม
ยานพาหนะและสิ่งอำนวยความสะดวกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กรฐิเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีฐานา

- ☒ ส่วนกลาง (สำนักงานเลขาธิการกรม) ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการให้บริการด้านอาคารสถานที่และห้องประชุม ยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่และห้องประชุม ด้านการบริการ ยานพาหนะ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ขั้นตอนการสำรวจ ออกแบบสอบถาม สำรวจความพึงพอใจ สรุปผลการปรับปรุงความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและรายงานผลการปรับปรุงงานบริการเสนอต่ออธิบดี

เงื่อนไข

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

สูตรการคำนวณ

-

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข
- รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

การเสนอความเห็นเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการประชุมระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง

การเสนอความเห็นเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการประชุมระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง (ไม่ซ้ำ)

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- กรอบความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรต่างประเทศ
- สรุปรายงานการเข้าร่วมประชุมและการให้ความเห็นเชิงนโยบาย
- ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในการประชุมระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง

- กรอบความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรต่างประเทศ
- สรุปรายงานการเข้าร่วมประชุมและการให้ความเห็นเชิงนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในการประชุมระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
			80

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.33 ระดับความสำเร็จของการสรุปผลสำรวจความคิดเห็นและความต้องการในการรับบริการของประชาชนและนำไปสู่การปรับปรุง

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กรฐิณเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- ☒ ส่วนกลาง (สำนักงานเลขาธิการกรม) ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การสรุปผลสำรวจความคิดเห็นและความต้องการในการรับบริการของประชาชนและนำมาสู่การปรับปรุง โดยรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและความต้องการในการรับบริการจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินสมัครขอรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) เพื่อให้ทราบความต้องการและ/หรือ ปัญหาในการให้บริการ รวมถึงสำรวจความคาดหวัง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ให้บริการในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสรุปผลการสำรวจตามเนื้อหา ดังนี้ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการให้บริการ 2) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และ 3) ความต้องการในการรับบริการ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำแนวทางในการปรับปรุงของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ออกแบบ Google Form รายงานผลการสำรวจ ฯ สำหรับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานผลการสำรวจที่หน่วยงานที่ดำเนินการตามมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC)
- รวบรวมผลการสำรวจ ฯ จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการในการรับบริการของประชาชนในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดทำแนวทางการปรับปรุง
- รายงานสรุปผลการสำรวจ ฯ และแนวทางปรับปรุง ให้อธิบดีทราบ
- แจ้งเวียนสรุปผลการสำรวจ ฯ และแนวทางปรับปรุง ไปยังสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

เงื่อนไข

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รวบรวมผลการสำรวจของหน่วยงานที่สมัครเข้ารับการรับรองมาตรฐาน GECC ในปี 2569 และหน่วยงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ฯ แล้ว

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกละ
- รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกละ

สูตรการคำนวณ

-



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.33 ระดับความสำเร็จของการสรุปผลสำรวจความคิดเห็นและความต้องการ
ในการรับบริการของประชาชนและนำไปสู่การปรับปรุง

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ผลสำรวจความคิดเห็นและความต้องการในการรับบริการ
ของประชาชนในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. รายงานสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการ
ในการรับบริการของประชาชนในภาพรวมของกรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน
2. ข้อเสนอแนะทางการปรับปรุงการให้บริการ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. หนังสือขอให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนา
ฝีมือแรงงาน รายงานผลสำรวจ ฯ ผ่าน Google Form
2. ผลสำรวจ ฯ จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงาน
พัฒนาฝีมือแรงงาน และผลในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. รายงานสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการ
ในการรับบริการของประชาชนในภาพรวมของกรมพัฒนา
ฝีมือแรงงานและแนวทางปรับปรุง ที่เสนอให้อธิบดีทราบ
2. หนังสือแจ้งเวียนรายงานสรุปผลการสำรวจ ฯ ในภาพรวม
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและแนวทางปรับปรุง ไปยัง
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือ
แรงงาน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.34 ร้อยละของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ได้รับการปรับปรุงเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กลืนเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- ☒ ส่วนกลาง (กลุ่มกฎหมาย) ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ตัวชี้วัดร้อยละของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ได้รับการปรับปรุงเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการกำหนดให้การปฏิบัติงานด้านการยกร่าง แก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และคำสั่ง จะต้องมีความสอดคล้องกับนโยบาย แผนปฏิบัติการและภารกิจในการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ภารกิจในการพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- มีหนังสือถึงหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเสนอปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่ง
- จัดประชุมคณะทำงานพิจารณาการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่ง และเห็นชอบแผน
- กลุ่มกฎหมายแจ้งให้หน่วยงานเจ้าของเรื่องดำเนินการยกร่างกฎหมาย
- หน่วยงานยกร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่ง ส่งให้กลุ่มกฎหมายตรวจสอบ
- กลุ่มกฎหมายเสนอให้คณะทำงานหรือคณะอนุกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่ง
- กลุ่มกฎหมายส่งร่างที่ผ่านการพิจารณาจากคณะอนุกรรมการ/ กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่ง และตามแผนที่ผ่านการเห็นชอบ คณะทำงานให้หน่วยงานเจ้าของเรื่องดำเนินการต่อไป

สูตรการคำนวณ

จำนวนเรื่องที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสร็จทั้งหมด

จำนวนเรื่องที่ต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงทั้งหมด × 100

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แบบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แบบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมินรอบ 12 เดือน

เป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

เป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- แผนการดำเนินงานในการตรวจสอบวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่จะดำเนินการยกร่าง
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ยกร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่ง หรือผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย
- รายงานผลการดำเนินงานตามแผน

- แผนการดำเนินงานในการตรวจสอบวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่จะดำเนินการยกร่าง
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ยกร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่ง หรือผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย
- รายงานผลการดำเนินงานตามแผน



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.35 ระดับความสำเร็จในการสร้างการรับรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กลืนเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีงูงา

- ☒ ส่วนกลาง (กลุ่มกฎหมาย) ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการสร้างการรับรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องดำเนินกิจกรรมหรือโครงการเพื่อเผยแพร่หรือสร้างการรับรู้ทางด้านกฎหมาย เช่น การจัดอบรม ประชุมสัมมนา จัดทำคู่มือสื่อ ประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ และการเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ทางกฎหมายแก่เจ้าหน้าที่ในรอบ 6 เดือน โดยมีการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการอย่างน้อย 2 ครั้ง และในรอบ 12 เดือน มีการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการอย่างน้อย 2 ครั้ง

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- การจัดฝึกอบรมหรือโครงการสัมมนาให้แก่เจ้าหน้าที่ทั้งในรูปแบบ online และ onsite
- การดำเนินกิจกรรมเผยแพร่หรือสร้างการรับรู้ผ่านการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ และการเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ทางกฎหมายแก่เจ้าหน้าที่

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน : มีการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการอย่างน้อย 2 ครั้ง
รอบ 12 เดือน : มีการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการอย่างน้อย 2 ครั้ง

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- มีการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการอย่างน้อย 2 ครั้ง
- การสำรวจความสำเร็จในการสร้างการรับรู้ด้านกฎหมาย

- มีการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการอย่างน้อย 2 ครั้ง
- การสำรวจความสำเร็จในการสร้างการรับรู้ด้านกฎหมาย

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- หลักฐานการของกิจกรรมหรือโครงการที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ
- ผลการสำรวจความสำเร็จในการสร้างการรับรู้ด้านกฎหมาย

- หลักฐานการของกิจกรรมหรือโครงการที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ
- ผลการสำรวจความสำเร็จในการสร้างการรับรู้ด้านกฎหมาย

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
-	-	-	ผลการสำรวจความสำเร็จในการสร้างการรับรู้ด้านกฎหมาย 4 ครั้ง

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.36 ร้อยละของความเห็นทางกฎหมายที่ได้รับการนำไปใช้

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กลืนเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีงูงา

- ☒ ส่วนกลาง (กลุ่มกฎหมาย) ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ตัวชี้วัดร้อยละของความเห็นทางกฎหมายที่ได้รับการนำไปใช้ เป็นประเมินประสิทธิภาพในการจัดทำความเห็นทางกฎหมายว่าเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่หาเรียนั้น สามารถนำความเห็นทางกฎหมายไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง โดยความสำเร็จของเป้าหมายพิจารณาจากความเห็นทางกฎหมายที่ได้จัดทำแล้วเสร็จทั้งหมด สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงทั้งหมดกี่เรื่อง

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- การกำหนดประเด็นปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย
- รวบรวมข้อเท็จจริงและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- ศึกษากฎหมาย กฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- วิเคราะห์และตีความข้อกฎหมาย
- จัดทำความเห็นทางกฎหมายและแจ้งให้หน่วยงานที่หาเรียนทราบ
- ติดตามผลการนำไปใช้

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

จำนวนความเห็นทางกฎหมายที่ได้รับการนำไปใช้ทั้งหมด

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

จำนวนความเห็นทางกฎหมายที่จัดทำแล้วเสร็จทั้งหมด × 100

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

เป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

เป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

เอกสารรายงานจำนวนความเห็นทางกฎหมายที่นำไปใช้จริง ซึ่งได้จากการติดตามต่อผู้บังคับบัญชา

เอกสารรายงานจำนวนความเห็นทางกฎหมายที่นำไปใช้จริง ซึ่งได้จากการติดตามต่อผู้บังคับบัญชา

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
-	-	-	95

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.37 ระดับความสำเร็จของการสมัครเข้ารับรางวัลหน่วยงานภายนอก

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กรฐิเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- | | | |
|---|--------------------------------|-----------------------------------|
| ☒ ส่วนกลาง (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร) | ☐ DiSDA | ☐ LoSA |
| ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ AHRDA | ☐ MARA | ☐ AMA |
| | | ☐ Wellness |
| | | ☐ WelDA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การดำเนินการสมัครเข้ารับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก เช่น 1. รางวัลเลิศรัฐ (Public Sector Excellence Awards : PSEA) เป็นรางวัลที่มอบรางวัลให้แก่หน่วยงานภาครัฐที่มุ่งมั่นพัฒนาการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรางวัลจะเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อน และผลักดันให้เกิดการพัฒนากระบวนการและการบริหารงานภาครัฐให้ดียิ่งขึ้นจนสามารถเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจรวมทั้งเป็นที่พึงของประชาชน 2. การสมัครเพื่อขอรับการรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ประจำปี พ.ศ. 2568 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการให้บริการและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นของประชาชน เป็นต้น โดยในรอบ 6 เดือน วัดระดับสำเร็จของการดำเนินงาน และในรอบ 12 เดือน หน่วยงานสมัครเข้ารับรางวัลหน่วยงานภายนอก ได้รับรางวัลไม่น้อยกว่า 5 รางวัล

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) เพื่อกำหนดนโยบายการสมัครเข้ารับรางวัลหน่วยงานภายนอก (รางวัลเลิศรัฐ รางวัลศูนย์ราชการสะดวก GECC เป็นต้น)
- เข้าร่วมการประชุมชี้แจงเกณฑ์การสมัครรางวัล
- ประชุมชี้แจงแนวทางการสมัครเข้ารับรางวัลภายในกรม
- เตรียมความพร้อมในการสมัคร จัดทำคู่มือแนวการตอบคำถาม ให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยงานภายในที่ดำเนินการสมัครเข้ารับรางวัล
- จัดส่งผลงานเข้าสู่ระบบรับสมัคร

เงื่อนไข

หน่วยงานสมัครเข้ารับรางวัลหน่วยงานภายนอกและได้รับรางวัลไม่น้อยกว่า 5 รางวัล

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- | | | | |
|---------------|--|---|---|
| รอบ 6 เดือน: | ☐ ระบบอัตโนมัติ | ☒ แนบไฟล์เอกสาร | ☐ กรอกเลข |
| รอบ 12 เดือน: | ☐ ระบบอัตโนมัติ | ☒ แนบไฟล์เอกสาร | ☒ กรอกเลข |



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.37 ระดับความสำเร็จของการสมัครเข้ารับรางวัลหน่วยงานภายนอก

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ดำเนินการเตรียมความพร้อมในการสมัคร เข้ารับรางวัล
จากหน่วยงานภายนอก

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. ดำเนินการสมัครเข้ารับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก
รวมถึงการให้คำแนะนำในการสมัครให้แก่หน่วยงานภายในกรม
2. กรมได้รับรางวัลไม่น้อยกว่า 5 รางวัล

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

เอกสารการเตรียมความพร้อมสมัครการสมัครเข้ารับรางวัล
หน่วยงานภายนอก เช่น คู่มือแนวทางการตอบ

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. เอกสารการสมัครเข้ารับรางวัลจากระบบออนไลน์
2. ผลการสมัครเข้ารับรางวัลจากหน่วยงานภายนอกและกรมได้รับ
รางวัลไม่น้อยกว่า 5 รางวัล

เป้าหมาย ปี 2569:

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
		4	5

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.38 ร้อยละของการแก้ไขประเด็นความเสี่ยงที่ตรวจพบตามรายงานผลการตรวจสอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุวิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- ☒ ส่วนกลาง (กลุ่มตรวจสอบภายใน) ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

หน่วยรับตรวจแก้ไขประเด็นความเสี่ยงที่ตรวจพบตามรายงานผลการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ปฏิบัติงานตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
- รายงานผลการตรวจสอบ
- การรายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามคำแนะนำข้อเสนอแนะของหน่วยรับตรวจ

เงื่อนไข

เป็นประเด็นความเสี่ยงที่กลุ่มตรวจสอบภายในเสนอให้อธิบดีลงนาม/สั่งการให้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

$$\frac{\text{จำนวนประเด็นความเสี่ยงที่ตรวจพบและได้รับการแก้ไขแล้ว} \times 100}{\text{จำนวนประเด็นความเสี่ยงที่ตรวจพบทั้งหมด}}$$

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- หน่วยรับตรวจสามารถดำเนินการแก้ไขประเด็นความเสี่ยงที่ตรวจพบ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของรายงานผลการตรวจสอบที่ครบกำหนด
- สามารถระบุประเด็นข้อตรวจพบและข้อเสนอแนะจัดการความเสี่ยง
- สามารถลดการเกิดความเสี่ยงซ้ำได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของการตรวจสอบที่ครบกำหนด (ระยะเวลา 60 วัน นับจากวันที่อธิบดีลงนาม/สั่งการให้ดำเนินการ)

- หน่วยรับตรวจสามารถดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของแผนการตรวจสอบ ฯ
- สามารถระบุประเด็นข้อตรวจพบและข้อเสนอแนะจัดการความเสี่ยง
- สามารถลดการเกิดความเสี่ยงซ้ำได้ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของการตรวจสอบที่ครบกำหนด (ระยะเวลา 60 วัน นับจากวันที่อธิบดีลงนาม/สั่งการให้ดำเนินการ)

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- หลักฐานหน่วยรับตรวจสามารถดำเนินการแก้ไขประเด็นความเสี่ยงที่ตรวจพบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของรายงานผลการตรวจสอบที่ครบกำหนด
- หลักฐานการรายงานผลการระบุประเด็นความเสี่ยงที่ตรวจพบและข้อเสนอแนะในการจัดการความเสี่ยง
- หลักฐานรายงานผลการติดตาม การแก้ไขประเด็นความเสี่ยงที่ตรวจพบจากรายงานผลการตรวจสอบและระบุความเสี่ยงที่สามารถลดการเกิดซ้ำได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

- หลักฐานหน่วยรับตรวจสามารถดำเนินการได้ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายงานผลการตรวจสอบที่ครบกำหนด
- หลักฐานการรายงานผลการระบุประเด็นความเสี่ยงที่ตรวจพบและข้อเสนอแนะในการจัดการความเสี่ยง
- หลักฐานรายงานผลการติดตาม การแก้ไขประเด็นความเสี่ยงที่ตรวจพบจากรายงานผลการตรวจสอบและระบุความเสี่ยงที่สามารถลดการเกิดซ้ำได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.39 ร้อยละเฉลี่ยของงานบริการที่เป็น e-Service สามารถเชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Biz Portal และ/หรือ Citizen Portal)

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุวิษา กลิ่นเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- ☒ ส่วนกลาง (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) ☐ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ได้กำหนดแนวทางและประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เรื่อง แพลตฟอร์มกลางของงานบริการภาครัฐสำหรับภาคธุรกิจและประชาชน ลงวันที่ 29 มกราคม 2566 เพื่อให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการพัฒนาและเชื่อมโยงงานบริการของตนให้สามารถให้บริการผ่าน แพลตฟอร์มดิจิทัลกลางของภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนการให้บริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอำนวยความสะดวกแก่ภาคประชาชนและภาคธุรกิจ ตลอดจนยกระดับการบริการภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลอย่างยั่งยืน

เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายดังกล่าว หน่วยงานจะต้องดำเนินการพัฒนาและเชื่อมโยงงานบริการของตนให้เป็น ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) และเปิดให้บริการผ่าน แพลตฟอร์มดิจิทัลกลางของภาครัฐ ได้แก่ Biz Portal และ/หรือ Citizen Portal ให้ครบถ้วนตามแผนการดำเนินงานบริการของรัฐบาลมาให้บริการบนแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ทั้งในด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Re-Process) และการพัฒนาเชิงเทคนิค (Technical Integration)

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- สรุปรายชื่องานบริการที่จะพัฒนาและเชื่อมโยงฯ เสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาเห็นชอบ และมีหนังสือแจ้งขอพัฒนาและเชื่อมโยงงานบริการฯ ไปยัง สพร. โดยมีค่าเฉลี่ยของทุกงานบริการในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Re-Process) และวางแผนการพัฒนาเชิงเทคนิค
- รายงานทุกงานบริการที่พัฒนาและเชื่อมโยงมาให้บริการบน Biz Portal และ/หรือ Citizen Portal ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และค่าเฉลี่ยของทุกงานบริการในการพัฒนาและเชื่อมโยงงานบริการบน Biz Portal และ/หรือ Citizen Portal ตามขั้นตอนสำคัญร้อยละ 100

เงื่อนไข

รายชื่องานบริการที่พัฒนาเป็น e-Service และให้บริการบนแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Biz Portal และ/หรือ Citizen Portal) เป็นไปตามเงื่อนไขที่ตกลงกับสำนักงาน ก.พ.ร. ในการวัดตัวชี้วัดระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละเฉลี่ย} = \frac{n1+n2+n3+n...}{N} \times 100$$

n = ความสำเร็จของแต่ละงานบริการ

N = จำนวนงานบริการทั้งหมด

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกรหัส
รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกรหัส

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

ได้งานบริการที่จะพัฒนา และเชื่อมโยงฯ เสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาเห็นชอบ และมีหนังสือ แจ้งขอพัฒนาและเชื่อมโยงงานบริการฯไปยัง สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ได้งานบริการที่พัฒนาเป็น e-Service และให้บริการบนแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Biz Portal และ/หรือ Citizen Portal)



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1 Performance Based

1.39 ร้อยละเฉลี่ยของงานบริการที่เป็น e-Service สามารถเชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Biz Portal และ/หรือ Citizen Portal)

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

สรุปรายชื่องานบริการที่จะพัฒนาและเชื่อมโยง ฯ
เสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาเห็นชอบ และมีหนังสือ
แจ้งขอพัฒนาและเชื่อมโยงงานบริการฯ ไปยัง สำนักงาน
พัฒนารัฐบาลดิจิทัล

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

งานบริการที่เป็น e-Service สามารถเชื่อมโยงกับแพลตฟอร์ม
ดิจิทัลกลาง (Biz Portal และ/หรือ Citizen Portal)

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
-	-	-	-

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.40 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตอบแบบสำรวจเพื่อประเมิน
ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุวิษา กลิ่นเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูษา

- ☒ ส่วนกลาง (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) ☐ DiSDA ☐ LoSA
☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพข. ☐ Wellness
☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) หรือ สพร. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อจัดทำตัวชี้วัด
ดัชนีสนับสนุนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับโครงการสำรวจระดับ
ความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐ ที่ทำการสำรวจอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 จนถึงปัจจุบัน โดยในปี
พ.ศ. 2567 สพร. ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ จำนวนรวมทั้งสิ้น 378 หน่วยงาน ประกอบด้วย หน่วยงานภาครัฐระดับ
กรมหรือเทียบเท่า จำนวน 302 หน่วยงาน (ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และหน่วยงานรูปแบบอื่น) และคณะกรรมการ
ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงระดับจังหวัด (Provincial Chief Information Officer Committee: PCIO)
จำนวน 76 จังหวัด

ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล แบ่งเป็น 5 ระดับ (Initial, Developing, Defined, Managed, Optimizing) จากการสำรวจ 7 มิติ
ได้แก่ 1) Policies and Practices 2) Data-driven Practices 3) Digital Capability 4) Public Service 5) Smart Back Office
6) Secure and Efficient Infrastructure และ 7) Digital Technology Practices
ผลการสำรวจดังกล่าวจะสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายและแผนการขับเคลื่อนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล
(Digital Government) โดย สพร. เป็นผู้ประมวลผลจากการสำรวจจากหน่วยงานทั้งหมดที่ประเมินตนเองตามแบบสำรวจ
ของ สพร. (DGReadinessSurvey) แล้วประกาศผลระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลในทุกปี ผ่านเว็บไซต์

<https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dg-readiness-survey/> เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายดังกล่าว
หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) กำหนด โดยจะต้อง เข้าร่วมการประชุม
ชี้แจงระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย เพื่อรับทราบแนวทางการจัดทำข้อมูลและเกณฑ์การ
ประเมิน รวมทั้ง จัดทำและตอบแบบสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย (Digital
Government Readiness Survey) ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และภายในระยะเวลาที่ สพร. กำหนด

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- เข้าร่วมการประชุมชี้แจงระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย
- ตอบแบบสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย

เงื่อนไข

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

สูตรการคำนวณ

-

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ศึกษาเกี่ยวกับหลักฐานที่จะใช้ประกอบในการตอบแบบ
ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของ
ประเทศไทย

ตอบแบบสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงาน
ภาครัฐของประเทศไทย



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.40 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตอบแบบสำรวจเพื่อประเมิน
ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐานการเข้าร่วมการประชุมชี้แจงระดับความพร้อม
รัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

หลักฐานการตอบแบบสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล
หน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.41 จำนวนการพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนากำลังแรงงานด้านดิจิทัล

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กลิ่นเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- ☐ ส่วนกลาง ☒ DiSDA ☐ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

จำนวนการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ (Partnership Network) ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาทักษะดิจิทัลของแรงงาน ให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจดิจิทัลและการจ้างงานอย่างยั่งยืน จำนวน 5 แห่ง

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- การสร้างพันธมิตร
- การดำเนินกิจกรรมร่วม
- การจัดตั้งเครือข่าย
- การเผยแพร่ผลงานร่วมกัน
- การต่อยอดความร่วมมือ

เงื่อนไข

ต้องมีหลักฐานการดำเนินกิจกรรมร่วม เช่น รายงานประชุม ภาพถ่ายกิจกรรม หรือแผนการดำเนินงานร่วม การนับ “ภาคีเครือข่าย” ให้นับเป็น “1 หน่วยต่อ 1 หน่วยงานเอกชน/สถาบัน” ที่เข้าร่วมจริง

สูตรการคำนวณ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
- รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

พัฒนาเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมร่วมแล้ว ≥ 3 แห่ง

พัฒนาเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมร่วมแล้ว ≥ 5 แห่ง

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานผลความร่วมมือผลความร่วมมือ รอบ 6 เดือน

รายงานผลความร่วมมือผลความร่วมมือ รอบ 12 เดือน

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
			5 แห่ง

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.42 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กรินทร์เทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| ☐ ส่วนกลาง | ☒ DiSDA | ☐ LoSA |
| ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ AHRDA | ☐ MARA | ☐ AMA |
| | | ☐ Wellness |
| | | ☐ WelDA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

ระดับความสำเร็จ การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้ ด้านนวัตกรรมดิจิทัลให้กับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

ร่วมจัดฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพให้กับเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 100 คน

เงื่อนไข

ต้องมีการสำรวจ Pretest/Posttest ผู้ผ่านการฝึกทั้งหมด

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกที่มีทักษะ} = \frac{\text{ผู้ผ่านการฝึกที่มีทักษะ}}{\text{ผู้ผ่านการฝึกทั้งหมด}} \times 100$$

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☒ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- ผลการสำรวจความต้องการ
- ผลการอบรมผู้เข้าไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- ผลการฝึกอบรมผู้เข้า ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100
- ผลงานนวัตกรรมด้านดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ใช้สิทธิ AMEZON



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.42 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายงานผลการฝึกอบรม ครบตามเป้าหมาย
ผู้เข้าอบรม $\geq 50\%$

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. รายงานผลการฝึกอบรม ครบตามเป้าหมาย ผู้เข้าอบรม $\geq 100\%$
2. รายงานผลการสำรวจทักษะการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการจัดการโค้ดอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 80
3. รายงานข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการจัดการโค้ดอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและขยายผลในเรื่องดังกล่าวต่อไป



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.43 ระดับความสำเร็จของการกำหนดแนวทางการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์
ของประเทศ

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูษา

- | | | |
|---|--------------------------------|--|
| ☐ ส่วนกลาง | ☐ DiSDA | ☒ LoSA |
| ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ Wellness | | |
| ☐ AHRDA | ☐ MARA | ☐ AMA |
| ☐ WelDA | | |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการจัดทำแนวทางการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์ของประเทศ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางหลักสำหรับการวางแผนการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์รายปี และใช้สำหรับการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ต่อไป

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางการเติบโตของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ รวมถึงทิศทางการจ้างงาน
- จัดทำแผนผังแสดงตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (Industrial Functional Map)
- จัดทำร่างแนวทางการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์ของประเทศ
- จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากภาคอุตสาหกรรม ภาคการศึกษา และหน่วยงานภายในกรม
- วิเคราะห์ข้อมูลจากการรับฟังความคิดเห็นเพื่อสรุปประเด็นการพิจารณาร่างแนวทางการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์ของประเทศ
- จัดให้มีการประชุมหน่วยงานภายในกรม เพื่อพิจารณาร่างแนวทางการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์ของประเทศ
- เสนออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบร่างแนวทางการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์ของประเทศ

เงื่อนไข

-

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางการเติบโตของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ทิศทางการจ้างงาน และคาดการณ์สถานการณ์แรงงานในอนาคต (Foresight)
- จัดทำแผนผังแสดงตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (Industrial Functional Map)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- จัดทำร่างแนวทางการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์ของประเทศ
- จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากภาคอุตสาหกรรม ภาคการศึกษา และภาคส่วนอื่น ๆ รวมถึงหน่วยงานภายในกรม
- วิเคราะห์ข้อมูลจากการรับฟังความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปประเด็นการพิจารณาร่างแนวทางการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์ของประเทศ
- จัดให้มีการประชุมหน่วยงานภายในกรม เพื่อพิจารณาร่างแนวทางการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์ของประเทศ
- เสนออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบร่างแนวทางการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์ของประเทศ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.43 ระดับความสำเร็จของการกำหนดแนวทางการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์
ของประเทศ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

แผนผังแสดงตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
(Industrial Functional Map)

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. หลักฐานการรับฟังความคิดเห็น
2. สรุปประเด็นการรับฟังความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค
ที่เกี่ยวข้องและการพิจารณาร่างแนวทางการพัฒนา
แรงงานโลจิสติกส์ของประเทศ
3. หลักฐานการประชุมหน่วยงานภายในกรม
4. หลักฐานการเสนอขอความเห็นชอบ



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 1
Performance Based

1.44 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนเครือข่ายในการพัฒนาแรงงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- ☐ ส่วนกลาง ☐ DiSDA ☒ LoSA
- ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค
- ☐ สพร. ☐ สนพ. ☐ สพช. ☐ Wellness
- ☐ AHRDA ☐ MARA ☐ AMA ☐ WelDA

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

เป็นการประเมินกระบวนการและผลการขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- จัดทำรายชื่อนักเรียนที่เป็นเป้าหมายในการเชิญชวนร่วมเป็นเครือข่ายในการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์
- ดำเนินการพูดคุย/แนะนำ/หารือ ให้ร่วมเป็นเครือข่าย
- มีหน่วยงานร่วมเป็นเครือข่ายในการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์เพิ่มขึ้น

เงื่อนไข

-

สูตรการคำนวณ

-

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
- รอบ 12 เดือน ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

- รวบรวมหน่วยงานและสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์
- ดำเนินการจัดประชุมเครือข่ายหรือให้ข้อเสนอแนะ/ข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกัน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

- แนวทางการดำเนินงานที่เกิดจากผลการประชุมเครือข่ายหรือการได้ข้อแนะนำในการทำงานร่วมกัน
- มีหน่วยงานร่วมเป็นเครือข่ายในการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์เพิ่มขึ้น จำนวน 5 หน่วยงาน

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

รายชื่อนักเรียนเครือข่ายด้านการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

- หลักฐานในการดำเนินการและข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกัน
- รายชื่อนักเรียนร่วมเป็นเครือข่ายด้านการพัฒนาแรงงานโลจิสติกส์ที่เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 5 หน่วยงาน

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย
2566	2567	2568	2569
-	-	-	5

หมายเหตุ : *



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 Potential Based

2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เบอร์ติดต่อ 1613

- นางสาวสุนิษา กฐินเทศ
- นางสาวณัฐธิดา รามัญวงษ์
- นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา

- | | | |
|---|---|--|
| ☒ ส่วนกลาง | ☒ DiSDA | ☒ LoSA |
| ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพช. |
| ☐ AHRDA | ☐ MARA | ☐ AMA |
| | | ☐ Wellness |
| | | ☐ WelDA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

การดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 คือ การนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดมาประเมินองค์การด้วยตัวเอง โดยใช้เครื่องมือประเมินสถานะเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) และนำผลการประเมินองค์การ มาจัดทำแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปี เพื่อปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และสามารถยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) โดยการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทั้ง 7 หมวด ประกอบด้วย หมวด 1 การนำองค์การ หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- จัดทำแผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของหน่วยงาน ภายใต้แผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ตามแบบฟอร์มที่กำหนด
- รายงานผลตามแผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เงื่อนไข

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- ไม่มี -

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข

สูตรการคำนวณ

จำนวนโครงการ/กิจกรรม

ตามแผน ฯ

ที่ดำเนินการได้แล้ว

เสร็จตามรอบ

การประเมิน

=

จำนวนโครงการ/กิจกรรมตามแผน ฯ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามรอบการประเมิน

จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผน ฯ ที่ต้องดำเนินการในรอบการประเมิน

X 100



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2
Potential Based

2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ
การบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

แผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
สู่ระบบราชการ 4.0 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
ของหน่วยงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

ดำเนินการได้ตามแผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการ
บริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 ปีงบประมาณ
พ.ศ. 2569 ร้อยละ 80 และรายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผน ฯ

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

แผนขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
สู่ระบบราชการ 4.0 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของ
หน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนการพัฒนา
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของหน่วยงานตามแบบฟอร์ม
ที่กำหนด



ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม

<https://cutt.ly/Qr2Y9Jtg>



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2
Potential Based

2.2 การจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด

หน่วยงานที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัด

ชื่อหน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

เบอร์ติดต่อ 1407

- นางสาวมัทนา ทองทรัพย์
- นายสมนึก จันทร์คำ

- | | | |
|---|---|--|
| ☒ ส่วนกลาง | ☒ DiSDA | ☒ LoSA |
| ☐ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค | | |
| ☐ สพร. | ☐ สนพ. | ☐ สพข. |
| ☐ AHRDA | ☐ MARA | ☐ AMA |
| | | ☐ Wellness |
| | | ☐ WelDA |

ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย

องค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) สามารถขับเคลื่อนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ โดยปีงบประมาณ 2569 มีเป้าหมายให้หน่วยงานการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (Work Instruction : WI) ซึ่งช่วยให้มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน ถูกต้อง สร้างมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ลดข้อผิดพลาดคลาดเคลื่อน ด้วยการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคู่มือปฏิบัติงาน กระบวนการภารกิจหลัก/ภารกิจใหม่ เปรียบเสมือนแหล่งเก็บรักษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ (KM) ให้บุคลากรรุ่นใหม่สามารถเรียนรู้ และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องต่อเนื่อง ลดความเสี่ยงการสูญเสียความรู้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร นอกจากนี้ การใช้คู่มือปฏิบัติงาน (WI) ช่วยเพิ่มคุณภาพงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กร เป็นความสำเร็จที่สอดคล้องกับแนวทางคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ PMQA และระบบราชการ 4.0

การดำเนินงานตามเป้าหมาย

- แต่งตั้งคณะทำงานจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน
- จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแนวทางจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (Work Instruction : WI) และองค์ความรู้ (KM 2026)
- ดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนดให้เกิดผลลัพธ์
- เผยแพร่คู่มือปฏิบัติงาน (WI) และองค์ความรู้ (KM 2026) ตามช่องทางที่เหมาะสมต่างๆ เพื่อนำเสนอภายในกรมหรือประชาชน ผู้รับบริการภายนอกได้
- รายงานผลดำเนินงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด

เงื่อนไข

- ทุกหน่วยงานส่วนกลางจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (WI) จำนวน 2 เรื่อง/กระบวนการงาน ได้สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย (โดยต้องเป็น กระบวนการหลัก และไม่ซ้ำกับกระบวนการเดิมที่หน่วยงานเคยจัดทำมาก่อนหน้านี้)
- องค์ความรู้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน (KM 2026) จำนวน 1 เรื่อง

สูตรการคำนวณ

ดำเนินงานได้ครบถ้วนทุกขั้นตอน จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (WI) และจัดทำองค์ความรู้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน (KM 2026) ได้สำเร็จ

การบันทึกผลในระบบ e-SAR

- รอบ 6 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข
รอบ 12 เดือน: ☐ ระบบอัตโนมัติ ☒ แนบไฟล์เอกสาร ☐ กรอกเลข



องค์ประกอบ

ชื่อตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 Potential Based

2.2 การจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน

เป้าหมายตามรอบประเมิน 6 เดือน

จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (WI) จำนวน 2 เรื่อง/กระบวนการงาน ได้สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย (โดยไม่ต้องไม่ซ้ำกับ กระบวนการเดิมที่หน่วยงานเคยจัดทำมาก่อนหน้านี้)

เป้าหมายตามรอบประเมิน 12 เดือน

1. จัดทำองค์ความรู้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน (KM 2026) จำนวน 1 เรื่อง
2. สรุปผลดำเนินงานภาพรวมเสนอผู้อำนวยการหน่วยงาน และ เผยแพร่คู่มือปฏิบัติงาน WI และ องค์ความรู้ KM 2026 ในช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสม

หลักฐาน รอบ 6 เดือน

1. เอกสารคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ฯ
2. เอกสารรายงานการประชุมคณะทำงานฯ ซึ่งที่ประชุม พิจารณา (1.1) กำหนดกระบวนการงาน (Identify Critical Processes) โดยวิเคราะห์จากข้อมูลต่าง ๆ เช่น งานหลัก งานใหม่ที่มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์โดดเด่น ฯลฯ ในการทำ คู่มือปฏิบัติงาน (WI) จำนวน 2 เรื่อง (1.2) กำหนดหัวข้อ จัดทำองค์ความรู้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน (KM 2026) จำนวน 1 เรื่อง
3. เอกสารคู่มือปฏิบัติงาน (WI) จำนวน 2 เรื่อง/กระบวนการงาน
3. เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง

หลักฐาน รอบ 12 เดือน

1. เอกสารองค์ความรู้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน (KM 2026) จำนวน 1 เรื่อง
2. เอกสารสรุปผลดำเนินงานเสนอผู้อำนวยการหน่วยงานและ เผยแพร่คู่มือปฏิบัติงาน WI และ องค์ความรู้ KM 2026 ใน ช่องทางต่างๆที่เหมาะสม
3. เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย ปี 2569 :

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (ผลงาน)
ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
n/a	n/a	n/a	48

หมายเหตุ : * ทุกหน่วยงานจัดทำ Work Instruction : WI หน่วยงานละ 2 กระบวนการ และ จัดทำองค์ความรู้ (KM 2026) จำนวน 1 เรื่อง



QR Code
แบบฟอร์ม (WI)

ภาคผนวก



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

แบบฟอร์มตัวชี้วัด ภูมิภาค

ตัวชี้วัด 1.18 ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์
ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย



<https://cutt.ly/ytreucwQ>

ตารางสรุปจำนวนผู้ติดตามสื่อโซเชียลมีเดียของ.....

ลำดับที่	ชื่อและลิงก์บัญชีสื่อโซเชียลมีเดีย	จำนวนผู้ติดตามฐานเริ่มต้น	ภาพถ่ายหน้าจอ จำนวนผู้ติดตามฐานเริ่มต้น
1	Facebook : ลิงค์ :		
2	YouTube : ลิงค์ :		
3	TikTok : ลิงค์ :		
4	X : ลิงค์ :		
5	Instagram : ลิงค์ :		
ผู้ติดตามรวมทั้งสิ้น			ข้อมูล ณ วันที่.....

ตารางสรุปจำนวนผู้ติดตามสื่อโซเชียลมีเดียของ.....

ลำดับที่	แพลตฟอร์มและลิงก์บัญชีโซเชียลมีเดีย	จำนวนผู้ติดตามฐานเริ่มต้น	จำนวนผู้ติดตามสิ้นรอบ	จำนวนการเพิ่มขึ้นของผู้ติดตาม	ร้อยละของจำนวนผู้ติดตามที่เพิ่มขึ้น	ภาพถ่ายหน้าจอผู้ติดตามสิ้นรอบ
1	Facebook :			0	#DIV/0!	
2	YouTube :			0	#DIV/0!	
3	TikTok :			0	#DIV/0!	
4	X :			0	#DIV/0!	
5	Instagram :			0	#DIV/0!	
ผู้ติดตามรวมทั้งสิ้น		0	0	0	#DIV/0!	ข้อมูล ณ วันที่.....

แบบฟอร์มการรายงานตัวชี้วัดภูมิภาค
ตัวชี้วัด 2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมฯ



แบบฟอร์มการรายงานตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม รอบ 6 เดือน

ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม (Innovation)

หน่วยงาน.....ผู้ดำเนินการ.....โทร.....
รอบ 6 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 – วันที่ 31 มีนาคม 2569

ชื่อผลงานนวัตกรรม.....

ด้านการให้บริการ ☐ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ☐ ผู้เข้ารับการทดสอบ ☐ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ☐ อื่นๆ.....

1. การวิเคราะห์ปัญหา /สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ระบุความเป็นมา
- ระบุความสำคัญของปัญหา
- ระบุความต้องการ

4. ขั้นตอนการดำเนินงานของการพัฒนา
การสร้างต้นแบบ (Prototype)

คำอธิบายเพิ่มเติม

- วิธีการในการสร้างต้นแบบ (Prototype)
- ขั้นตอนของการทดลองใช้ Prototype โดยระบุแผนการที่จะดำเนินการ เช่น ระบุเวลา สถานที่ จำนวนผู้เข้ารับการทดลอง เป็นต้น

2. แนวทางการแก้ไขปัญหาไปสู่การจัดทำ
ต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรม

คำอธิบายเพิ่มเติม

- อธิบายแนวทางการแก้ไขปัญหา
- ระบุองค์ความรู้ที่ใช้
- ระบุผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำและพัฒนา

5. การทดลองนำ Prototype ไปปฏิบัติ

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ระบุการทดลองใช้ Prototype โดยระบุที่ดำเนินการ เช่น ระบุเวลา สถานที่ จำนวนผู้เข้ารับการทดลองของวันที่ทดลอง เป็นต้น

3. วัตถุประสงค์ของการจัดทำต้นแบบ
(Prototype) นวัตกรรม

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ระบุการจัดทำต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรมขึ้นเพื่อมาแก้ปัญหาอะไร
- การจัดทำต้นแบบ (Prototype) เพื่อทดสอบและตรวจสอบวิธีการการแก้ปัญหา หากวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวไม่ตอบโจทย์ จะสามารถปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหาได้

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับการจัดทำต้นแบบ
(Prototype)

คำอธิบายเพิ่มเติม

- ระบุผลที่เกิดขึ้นจากการจัดทำต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรมขึ้น

รูปภาพประกอบ

ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม (Innovation)

หน่วยงาน.....ผู้ดำเนินการ.....โทร.....
รอบ 12 เดือน ตั้งแต่ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2569 – วันที่ 15 สิงหาคม 2569

ชื่อผลงานนวัตกรรม.....

ด้านการให้บริการ ☐ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ☐ ผู้เข้ารับการทดสอบ ☐ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ☐ อื่นๆ.....

1. จากการทดลองใช้นวัตกรรมต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรม พบปัญหาหรือไม่

อธิบายเพิ่มเติม

- อธิบายปัญหาที่เกิดจากการทดลองใช้นวัตกรรมต้นแบบ (Prototype)

2. แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทดลองใช้นวัตกรรมต้นแบบ (Prototype)

อธิบายเพิ่มเติม

- ระบุแนวทางการแก้ไขที่เกิดจากการทดลองใช้นวัตกรรมต้นแบบ (Prototype)

3. การปฏิบัติจริง

อธิบายเพิ่มเติม ภายหลังจากการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทดลองใช้นวัตกรรมต้นแบบ (Prototype) แล้วผลงานนวัตกรรมมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นอย่างไร

- ระบุขั้นตอน/วิธีการดำเนินการนำนวัตกรรมไปใช้
- ระบุสถานที่ทดลอง/ผู้ที่เกี่ยวข้อง/ช่วงเวลา)

4. ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม

อธิบายเพิ่มเติม

- ระบุผลลัพธ์ที่ได้ในเชิงปริมาณ/คุณภาพ
- ระบุข้อมูลก่อนและหลังการปรับปรุง
- ระบุผลการประเมินความพึงพอใจ

5. แนวทางการขยายผลไปยังหน่วยงานและมีการนำไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

อธิบายเพิ่มเติม

- ระบุเป็นคู่มือ/แผ่นพับ/ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- ระบุช่องทางการเข้าถึงนวัตกรรม เช่น เว็บไซต์/QR Code ในการเผยแพร่ให้แก่หน่วยงานอื่น หรือผู้ที่สนใจรับทราบ
- ระบุการนำไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

รูปภาพประกอบ

แบบฟอร์มรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน

ประกอบกรรายงานผลตัวชี้วัดความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน รอบ 6 เดือน

-

1. ห้วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

.....

2. กลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสำรวจ (แยกแต่ละกลุ่มเป้าหมาย)

2.1(คน)

2.2(คน)

2.3(คน)

3. ผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน

ประเด็นการสำรวจความพึงพอใจ	ผลการสำรวจ (ร้อยละ)
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
ค่าเฉลี่ยรวม	

4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่พบจากการสำรวจ

.....

.....

.....

.....

.....



แบบฟอร์ม แผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยงาน :

ผู้รายงาน :

โทรศัพท์ :

ด้านการนำองค์กรที่มีความยั่งยืน

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด/ขั้นตอนที่จะดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	KPI (ถ้ามี)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ

แบบฟอร์ม แผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยงาน :

ผู้รายงาน :

โทรศัพท์ :

ด้านการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด/ขั้นตอนที่จะดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	KPI (ถ้ามี)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ

แบบฟอร์ม แผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยงาน :

ผู้รายงาน :

โทรศัพท์ :

ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และระบบข้อมูลและสารสนเทศ

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด/ขั้นตอนที่จะดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	KPI (ถ้ามี)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ

หน่วยงาน :

ผู้รายงาน :

โทรศัพท์ :

ด้านการนำองค์กรที่มีความยั่งยืน								
โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด/ขั้นตอนที่จะดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	KPI (ถ้ามี)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน/กลุ่มงาน ,ฝ่าย/ผู้รับผิดชอบ	ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจริง (รายงานรอบ 12 เดือน)	ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ

หน่วยงาน :

ผู้รายงาน :

โทรศัพท์ :

ด้านการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์								
โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด/ขั้นตอนที่จะดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	KPI (ถ้ามี)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน/กลุ่มงาน ,ฝ่าย/ผู้รับผิดชอบ	ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจริง (รายงานรอบ 12 เดือน)	ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ

แบบฟอร์ม รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาหน่วยงานสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยงาน :

ผู้รายงาน :

โทรศัพท์ :

ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และระบบข้อมูลและสารสนเทศ

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด/ขั้นตอนที่จะดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	KPI (ถ้ามี)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน/กลุ่มงาน ,ฝ่าย/ผู้รับผิดชอบ	ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจริง (รายงานรอบ 12 เดือน)	ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ